Sanità Pubblica
Comparto e S.P.T.A

Sanità Privata
Aiop-Aris-F.d.G.-Uneba

Estratti
C.C. - C.P.C. - C.P.

Leggi Sanitarie

NURSIND
IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Testo unico delle norme e dei contratti per le **Professioni Infermieristiche**

Andrea Bottega
Donato Carrara

Aggiornato al 1/10/2011

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non comporta ne sostituisce una prestazione professionale e non può comportare specifiche responsabilità per involontari errori o inesattezze.

Copyright © 2011 - NurSind, il Sindacato delle Professioni Infermieristiche.

I diritti di riproduzione, di memorizzazione elettronica e di adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (compresi microfil e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i paesi.

Prima edizione Ottobre 2011

EDIZIONI **NURSIND -** via F. Squartini, 3 - 56121 Ospedaletto - Pisa

Stampa: G.N.G. GraphicNord Group Srl - via Galvani, n°58 cap 36066 Sandrigo (VI) - Italy

Prefazione

Doveva essere un periodo di grandi cambiamenti e invece si è rivelato essere un lungo momento di riflessione. Per tale motivo abbiamo dato alle stampe questo libro: una raccolta normativa aggiornata all'ottobre 2011 che si pone lo scopo di essere un valido aiuto per affrontare il presente a partire dalla sua contestualizzazione attraverso il cammino passato.

Accanto a punti fermi troviamo norme in continua evoluzione. Se, ad esempio, la normativa professionale sembra ormai aver trovato una sua definizione stabile, negli ultimi anni il legislatore non si è sottratto all'impulso riformatore mettendo mano in modo sostanziale a molti aspetti del diritto del lavoro soprattutto pubblico. Così se la normativa contrattuale ha avuto sempre più scarne modifiche ed è rimasta per molti aspetti un limite all'evoluzione e alla valorizzazione dei percorsi professionali, la norma generale del pubblico impiego ha avuto continue novellazioni.

In particolar modo, partita con il vento in poppa, la "Riforma Brunetta" prometteva di essere l'inizio di un cambiamento di rotta che avrebbe inciso fortemente sulla produttività del dipendente pubblico portando la selettività, la trasparenza e il merito a principi fondanti l'attività della pubblica amministrazione. Con ciò si puntava a un sistema di valutazione e valorizzazione delle migliori performance individuali e di struttura che valesse in forza di legge e non potesse essere annacquato da accordi sindacali al fine di rendere più simile il lavoro pubblico al lavoro delle imprese di mercato.

Un sistema d'incentivi e premi affiancati a un più ferreo sistema sanzionatorio che avrebbe dovuto trovare il suo compimento nella rivisitazione di molti aspetti della contrattazione dalla durata dei contratti all'inquadramento economico del personale, dal sistema incentivante fino alle materie di competenza della legge e di accordi sindacali nonché le progressioni di carriera e le modalità di relazione sindacali.

Il triennio 2008-2010 ha effettivamente prodotto importanti modifiche al Dlgs 165/2001 "Testo Unico del pubblico impiego" e alle regole della contrattazione nazionale e aziendale (in attuazione del Dlgs 150/2009) ma ha portato con sé anche le secche della mancanza di fondi per cui tutta la parte premiale della riforma si è vista naufragare. La forte crisi economica che ha colpito l'Italia ha prodotto diverse manovre di assestamento dei conti pubblici portando più tagli che incentivi (si pensi alla formazione, all'indennità chilometrica, alla rivisitazione dei contratti part time, all'allungamento dell'età pensionabile, ...) e soprattutto congelando la retribuzione individuale e la contrattazione, ad oggi, fino al 2014.

L'impressione è che il conto non sia stato ancora pagato per intero e che altre strette in materia del diritto del lavoro siano allo studio. Il blocco della contrattazione e della retribuzione individuale hanno portato e porteranno ancor più malumore all'interno della nostra professione perché meno remunerata rispetto alle responsabilità, alla flessibilità richiesta e ai carichi di lavoro sempre crescenti.

Da questo periodo di riflessione, leggendo l'eredità lasciataci dalla "vecchia" contrattazione, speriamo di ripartire con uno spirito di categoria più forte e definito in modo che anche la nostra azione sindacale si possa tradurre, alla ripresa della contrattazione, in norme più rispondenti alle aspettative degli infermieri italiani.

Inf. Andrea Bottega
Segretario Nazionale NurSind

Presentazione

Con questa nuova edizione, siamo giunti alla terza pubblicazione della normativa contrattuale, rinnovando l'impegno di mettere a disposizione dei dirigenti e militanti sindacali uno strumento operativo di consultazione e verifica delle disposizioni di legge e contrattuali.

Questa volta abbiamo fatto un ulteriore sforzo per comprendere, in un unica pubblicazione, le disposizioni più importanti che regolano l'esercizio professionale nei luoghi di lavoro, comprendendo oltre al CCNL del comparto pubblico anche quello della dirigenza professionale, della sanità privata (AIOP - ARIS - Fond. don Gnocchi e UNEBA), oltre che alcuni estratti dei codici civile, penale e di procedura civile, le normative professionali e del Servizio Sanitario Nazionale. Non potevano mancare i testi aggiornati delle leggi a tutela dei lavoratori così come il testo unico aggiornato sui dipendenti pubblici. La sezione dedicata al CCNL del comparto sanità è corredata delle relative note ARAN fin qui prodotte.

L'edizione cartacea di questo volume è stata concepita per un suo utilizzo in quelle situazioni dove non si dispone di un computer, che resta comunque la forma più efficace per la consultazione e la ricerca. Nella parte finale del libro è presente un'ampio indice analitico in cui si è cercato di includere gli argomenti più disparati cui siamo quotidianamente chiamati a dare risposte concrete ed affidabili ai colleghi.

Nella sezione dedicata all'autoregolamentazione degli scioperi, così come in quella relativa all'esercizio professionale ed in fondo al libro, abbiamo inserito una nutrita raccolta di modulistica, pronta per il suo utilizzo e solo da contestualizzare, rendendo in tal modo più agevole e meno dispendioso doverla reperire o inventare ad ogni occasione. Il loro utilizzo da parte delle nostre strutture sindacali sarà utilissimo anche per omogeneizzare su tutto il territorio nazionale il nostro "stile" di lavoro e le nostre competenze giuridiche che da quei moduli emergono, rendendo così possibile anche la loro verifica ed efficacia in sede locale, contribuendo in questo modo anche noi, nel nostro piccolo, alla standardizzazione dei comportamenti delle pubbliche amministrazioni e dei datori di lavoro secondo le normative nazionali.

Non abbiamo certo la pretesa di aver prodotto un compendio senza errori, sia pur essendoci fortemente impegnati ad evitarli. Saremo grati a chiunque, verificando un'incongruenza nel testo, ce la volesse segnalare, per procedere alla verifica ed all'eventuale modifica dei testi nelle successive edizioni.

Auguro a tutti un buon utilizzo.

Inf. Donato Carrara
Direzione Nazionale NurSind

Sommario

La gerarchia delle fonti 1

I contratti del Comparto Sanità Pubblica

CCNL 1995: norm. 1994-1997 econ. 1994-1995 10
CCNL econ. 1996-1997 31
CCNL 1999: norm. 1998-2001 econ. 1998-1999 32
CCNL 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 61
ALLEGATO 1 - Declaratorie delle categorie e profili 91
ALLEGATO 3 - Contro le molestie sessuali 99
CCNL 2001 economico 2000-2001 101
CCNL normativo 2002-2005 economico 2002-2003 112
ALLEGATO 2 Codice di comportamento 134
CCNL economico 2004-2005 139
CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 - 2007 144
CCNL economico 2008 - 2009 150
ALLEGATO N. 1 - Verifica del raggiungimento degli obiettivi 152
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 154
Modulo di adesione allo sciopero 158
Modulo Proclamazione dello sciopero 158
Modulo Dichiarazione dello stato di agitazione Nazionale 159
Modulo Dichiarazione stato di agitazione Provinciale/Aziendale 160
ModuloDichiarazione RSU sulle attività del personale contingentato 160
Accordo sulla previdenza complementare SSN 162
Accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione 162

I contratti della Dirigenza S.P.T.A.

CCNL Dirigenza San.-Prof.-Tec.-Amm. Norm. 94-97 Eco. 1994-95 170
Economico 1996- 97 (5 dicembre 1996) 195
Integrativo 1.7.1997 197
Norm. 1998-2001 Econ. 1998-99 (8 giugno 2000) 198
ALLEGATO N. 4 - Attività libero-professionale 221
Economico 2000-01 (8 giugno 2000) 225
Sui servizi pubblici essenziali 231
Integrativo 10.2.2004 235
ALLEGATO N. 1 - Contro le molestie sessuali 252
Codice di comportamento contro le molestie sessuali 252
Norm. 2002-2005 (3 novembre 2005) 254
Economico 2002 - 2003 268
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 280
Economico 2004-2005 (5 luglio 2006) 287
ALLEGATO 1 - Fondo di previdenza complementare 293
Norm. 2006-2009 e Econ. 2006-2007 (17 ottobre 2008) 295
Economico 2008 - 2009. 306
ALLEGATO N. 1 - Verifica degli obiettivi 309
CCNL integrativo del 17-10-2008 311

I contratti della Sanità Privata

CCNL AIOP, ARIS E FDG 324
Allegato N.1 - CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI 329
Allegato n.2 Norme particolari per i Centri di Riabilitazione 365
Allegato N. 3 Norme di solidarietà occupazionale 366
Allegato N.4 Accordo sulla costituzione delle RSU 367
ACCORDO INTERCONFEDERALE 20 dicembre 1993 372
Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 376

Allegato N.5 Accordi OTA 379
Allegato N.6 ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 381
Biennio economico 2004-2005 385
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro UNEBA 2002-2005 388
Allegato 1 Attività dell'OSS e dell'OTA.....420
Allegato 2 Protocollo di prima applicazione.....421
Allegato 3 Accordo per le elezioni RSU.....423
Allegato 4 Accordo per l'applicazione del D. lgs. 626/94 428

La normativa sanitaria e Professionale

D.M. 14.9.1994, N° 739 - Profilo professionale dell'Infermiere 432
D.M. 17.1.1997, n. 70 – Profilo professionale dell'Inf. Pediatrico.....434
D.M. 14.9.1994, n. 740 – Profilo professionale dell'ostetrica/o 435
Il Patto Infermiere-Cittadino – 12 maggio 1996.....436
Il Codice Deontologico degli Infermieri.....437
Il Codice Deontologico delle Ostetriche 441
L. 26.2.1999 n. 42 – "Disposizioni in materia di prof. sanitarie". 445
Legge 10 agosto 2000, n. 251 Disciplina delle professioni sanitarie.....447
Ordinamento Didattico – Decreto Interministeriale 2 aprile 2001 449
D.M. 22.10.2004 Norme per l'autonomia didattica degli atenei.....459
Legge 1 febbraio 2006, n. 43 Disposizioni in materia di professioni sanitarie.....466
Accordo 15.11.2007 Istituzione qualifica di Dirigente.....469
Il personale di supporto 472
L'infermiere generico 472
L'Operatore Socio Sanitario (OSS) 472
L'Operatore Socio Sanitario con formazione complementare 474
L'Ordine di Servizio 476
Modulo Rifiuto ordine di servizio illecito d'abbandono unita' operativa. 479
Modulo Richiesta di Ordine di Servizio Scritto 479
Modulo Notifica di Ordine di Servizio verbale.....480
Modulo Denuncia per mancanza operatori di supporto.....480
Modulo Indisponibilità del proprio numero di telefono 481
Modulo Segnalazione Deontologica.....481
D. Lgs. 30 dicembre 1992, n.502 Riordino della disciplina in materia sanitaria 482
Accordo Conferenza Stato-Regioni "Nuovo sistema ECM".....526

La normativa del lavoro

Estratti del Codice Civile 546
I gradi di parentela.....549
Estratti del Codice di Procedura Civile 551
Estratti del Codice Penale 561
Statuto dei lavoratori 566
Legge 104/92 per i diritti dell'handicap.....574
D. Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 586
D. Lgs. 278/2000 589
DECRETO 21 luglio 2000, n. 278 590
D. Lgs. 165 Testo unico sul Pubblico impiego.....593
D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 sul lavoro a tempo parziale 642
D.lgs n. 151/2001 Testo Unico sulla tutela e sostegno alla maternità e paternità 647
Decreto Legislativo 368/2001 Sul lavoro a tempo determinato.....671
D.lgs. 8 aprile 2003, n.66 Sull'orario di lavoro.....673
D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 Testo unico tutela e sicurezza sul posto di lavoro 681
D. Lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150 Produttività nel pubblico impiego 756

Modulistica.....772

Fonti Super primarie

Nell'ordinamento giuridico italiano, si ha una pluralità di fonti di produzione; queste sono disposte secondo una scala gerarchica, per cui la norma di fonte inferiore non può porsi in contrasto con la norma di fonte superiore (gerarchia delle fonti). Nel caso in cui avvenga un contrasto del genere si dichiara l'invalidità della fonte inferiore dopo un accertamento giudiziario, finché non vi è accertamento si può applicare la "fonte invalida".

Si pongono al primo livello della gerarchia delle fonti:

La Costituzione della Repubblica Italiana

Entrata in vigore il 1º gennaio 1948, è composta da 139 articoli: essa detta i principi fondamentali dell'ordinamento (artt. 1-12); individua i diritti e i doveri fondamentali dei soggetti (artt. 13-54); detta la disciplina dell'organizzazione della Repubblica (artt. 55-139).

Per modificare la Costituzione è richiesto un iter cosiddetto aggravato (vedi art. 138 cost.). Esistono inoltre dei limiti alla revisione costituzionale.

Gli articoli principali a cui riferirsi nel compimento dell'attività sanitaria sono sostanzialmente:

Art. 2.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 32.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

I trattati internazionali

Ne riportiamo alcuni tra quelli che riguardano il diritto alla salute: l'International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali) del 1966; Trattato sui diritti dei bambini (1989); Trattato sull'eliminazione della discriminazione contro le donne (1979); Trattato contro la tortura (1984); Trattato sull'eliminazione della discriminazione razziale (1965); Trattato sui diritti civili e politici (1966). Da sottolineare come a quese norme, a cui aderiscono numerosi Paesi, non risponda necessariamente un adeguamento delle rispettive normative nazionali.

Gli atti normativi comunitari

Possono presentarsi sotto forma di:

a) regolamenti: hanno portata generale ed efficacia immediata e sono obbligatori in tutte le loro parti;

b) direttive: hanno portata individuale e sono obbligatorie solo per quanto riguarda il risultato; devono essere attuate da ogni paese facente parte dell'Unione europea in un determinato arco di tempo

c) decisioni: hanno portata individuale e sono obbligatorie in tutte le loro parti;

d) raccomandazioni e pareri: non vincolanti.

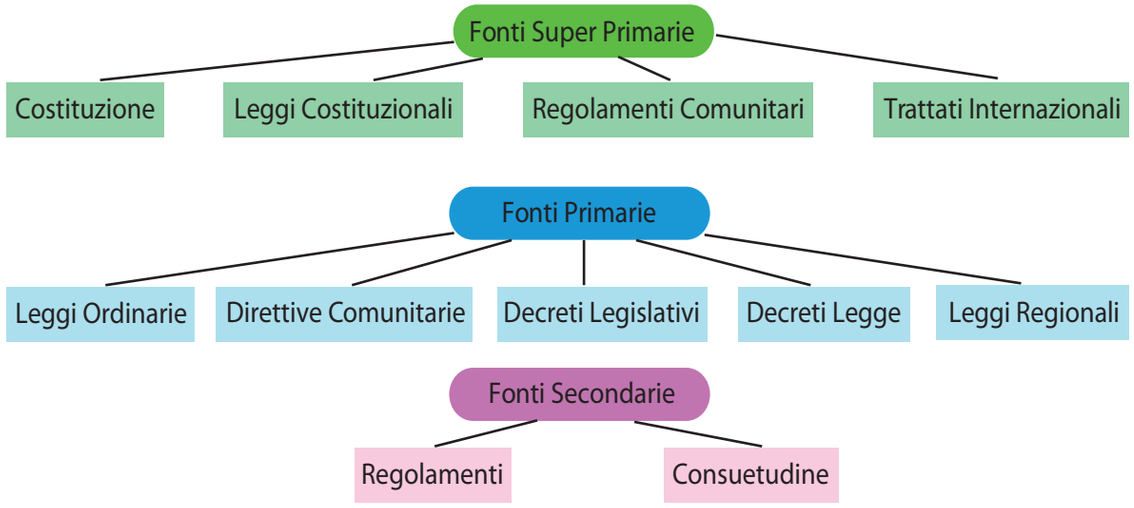
Le Sentenze della Corte di Giustizia Europea

Hanno valenza in quanto "dichiarative" del Diritto Comunitario (Corte Cost. Sent. n. 170/1984).

Fonti primarie

Decreto legge

Un decreto-legge (abbreviato in d.l.), è un provvedimento provvisorio avente forza di legge, adottato in casi straordinari di necessità ed urgenza dal Governo, ai sensi dell'art. 77 della Costituzione della Repubblica italiana. È inoltre regolato ai sensi dell'art.15 della legge 400/88. Entra in vigore immediatamente dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ma gli effetti prodotti sono provvisori, perché i decreti-legge perdono efficacia sin dall'inizio se il Parlamento non li converte in legge entro 60 giorni dalla loro pubblicazione.



Decreto Legislativo

É un atto normativo avente forza di legge adottato dal potere esecutivo (Governo) per delega espressa e formale del potere legislativo (Parlamento)

Previsto dall'art. 76 della Costituzione ed è uno strumento con il quale le Camere decidono, ad esempio per motivi di inadeguatezza tecnica o mancanza di tempo, di non disciplinare una determinata materia non coperta da riserva di legge formale, riservandosi però di stabilire i principi e i criteri direttivi, cioè la "cornice" entro la quale il Governo dovrà legiferare.

La delega al governo, infatti, non può mai essere in bianco, ma lo vincola a rispettare una serie prestabilita di limiti. In genere sono emanati nella forma di decreti legislativi testi normativi che per la loro mole sarebbero difficilmente gestibili in sede parlamentare, come nel caso di testi unici e codici.

La delega legislativa è limitata nel tempo: il governo, trascorso inutilmente il tempo fissato dal Parlamento per esercitare la delega, non può più legiferare.

Nonostante la Costituzione non lo preveda espressamente, è invalsa la prassi secondo cui il governo, prima di approvare definitivamente un decreto delegato, ne sottopone lo schema alle Commissioni parlamentari competenti sulla materia, e ne accoglie eventualmente i pareri e le osservazioni.

Il procedimento di formazione del decreto legislativo (abbreviato con d. lgs. o d. lg.) è disciplinato dall'art. 14 della legge n. 400 del 1988, secondo cui il decreto va deliberato dal governo entro il termine fissato dalla legge di delega, e va presentato almeno venti giorni prima della scadenza di detto termine al Presidente della Repubblica, il quale provvederà poi all'emanazione.

Se il Governo non rispetta la legge di delegazione, vale a dire i principi e i criteri direttivi in essa stabiliti, si ha il cosiddetto eccesso di delega che, se sottoposto al giudizio della Corte costituzionale, ne comporta la dichiarazione di illegittimità nella parte che ecceda la delega.

Le leggi ordinarie

Sono emanate dal Parlamento, secondo la procedura di cui gli artt. 70 ss. Cost., le cui fasi essenziali sono così articolate:

a) l'iniziativa di legge, ovvero la presentazione di un progetto di legge, può essere assunta dal Governo (in tal caso, quel progetto è detto Disegno di Legge), da ciascun membro del parlamento (il progetto è chiamato proposta di legge), nonché dal popolo (in tal caso, occorre che la proposta provenga da almeno 50.000 persone) e dal CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro), definito dall'art. 99 della Costituzione come organo di consulenza delle Camere e del Governo;

b) l'approvazione del testo di legge è affidata alle due Camere del Parlamento (Camera dei deputati e Senato della Repubblica);

c) la promulgazione del Presidente della Repubblica;

d) la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, la quale determina la decorrenza del termine di quindici giorni necessario perché la le leggi entrino in vigore. Questo periodo (detto vacatio legis) serve ai cittadini per poter conoscere il testo della nuova legge.

Le leggi regionali e delle provincie autonome di Trento e Bolzano.

Previste dall'art. 117 della Costituzione ed hanno la stessa posizione nella gerarchia delle fonti del diritto della legge ordinaria.

Fonti Secondarie

I regolamenti governativi

Si collocano al di sotto delle fonti primarie, sono deliberati dal Consiglio dei Ministri ed emanati dal Presidente della Repubblica tramite decreto (dPR).

Essendo norme di rango secondario e quindi, come tali, subordinati alle leggi ordinarie, hanno come soggetto le modalità di "esecuzione delle leggi e dei decreti legislativi" (art. 17 legge 400/1988) o, in generale, disciplinano materie non regolamentate da leggi.

Possono essere emanati i seguenti regolamenti:

a) Regolamenti di attuazione - norme che vanno a dare attuazione ad una disciplina contenuta in una fonte primaria.

b) Regolamenti di organizzazione - provvedimenti che disciplinano l'organizzazione interna dell'ente.

c) Regolamento di esecuzione - danno esecuzione a disposizioni normative (leggi e atti aventi forza di legge).

d) Regolamenti delegati - mediante i quali si può procedere alla delegificazione."

Tali regolamenti sono controfirmati dal Presidente del Consiglio e dal Ministro della Giustizia, pubblicati nelle forme della legge sulla Gazzetta Ufficiale e, salva indicazione di un termine diverso, entrano in vigore dal quindicesimo giorno successivo (al termine cioè della cosiddetta vacatio legis).

I regolamenti ministeriali

Sono di fatto degli atti amministrativi (cd. di alta amministrazione) emessi da un ministro nell'ambito delle materie di competenza del suo dicastero. Il regolamento è di solito generale ed astratto, in quanto pone norme tecniche di dettaglio, o generiche ma relative ad uno specifico argomento, finalizzate all'attuazione di una data norma di legge. Talvolta riveste però carattere particolare, come nel caso delle nomine dirigenziali.

È caratterizzato da una certa discrezionalità da parte del ministro che lo emette, ma è sempre prescritto dalla legge, che dopo aver delineato i principi fondamentali di una data materia (ad esempio, la classificazione delle strade), ne affida l'esatta definizione tecnica ed attuazione al ministro competente, che la effettua con proprio decreto.

Regolamenti di altri enti pubblici

La consuetudine

La consuetudine è una fonte del diritto. Essa consiste in un comportamento costante ed uniforme, tenuto dai consociati con la convinzione che tale comportamento sia doveroso o da considerarsi obbligatorio. Esistono tre diversi generi di consuetudini:

a) Consuetudo secundum legem (secondo la legge): è la consuetudine che opera in senso integrativo della norma di legge: ad esempio laddove si sforza di dare un significato particolare ad un elemento della norma per renderlo più adeguato agli usi locali o alle mutate esigenze sociali (consuetudine interpretativa);

b) Consuetudo praeter legem ("oltre la legge"): è quella consuetudine che disciplina un ambito non ancora disciplinato dalla legge;

c) Consuetudo contra legem ("contro la legge"): è quella consuetudine che opera in direzione opposta al precetto legislativo.

Perché la consuetudine venga apprezzata dal giudice quale elemento interpretativo di un contratto è necessario:

a) che non sia contraria alla legge o a norme imperative;

b) che sia richiamata dalla legge o dal regolamento, ovvero pubblicata nelle raccolte ufficiali di enti ed organi a ciò autorizzati (per es. protocolli ed istruzioni operative);

c) che sia rilevante in seno alla questione giuridica trattata, essendo la consuetudine non estendibile per analogia.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)

Nel diritto italiano, il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) è il contratto stipulato a livello nazionale con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (cosiddetta parte normativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (cosiddetta parte obbligatoria).

Nel settore del pubblico impiego è stipulato tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e l'Agenzia per la

rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), che rappresenta per legge l'Amministrazione Pubblica nella contrattazione collettiva.

La banca dati ufficiale è tenuta dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), che gestisce tra l'altro un archivio elettronico di tutti i CCNL (correnti e passati) liberamente scaricabili in formato .rtf.

Evoluzione storica dei contratti collettivi di lavoro

L'introduzione nell'Italia fascista

L'introduzione del contratto collettivo nazionale di lavoro in Italia si ha con la promulgazione della Carta del Lavoro, approvata dal Gran Consiglio del Fascismo il 21 aprile 1927, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 1927 ed acquistante valore strettamente giuridico (se pur di interpretazione) a partire dal 1941. In essa, il contratto collettivo era istituito a strumento di sintesi del superamento della lotta di classe e secondo un'impostazione di natura produttivistica.

La ratio sottostante il quadro in cui fu promulgata la Carta è quella del sindacalismo fascista teso, anche se lungo diverse e spesso conflittuali correnti sulla sua impostazione, ad assicurare un processo di inclusione dell'individuo e del lavoratore all'interno delle strutture dello Stato come furono proprio i sindacati che, dal 1926, divennero enti di diritto pubblico.

Dal dopoguerra agli anni '60

Prima degli anni sessanta il sistema di relazioni industriali del nostro paese era centralizzato e prevalentemente di matrice politica, e questa è stata la causa principale di una contrattazione collettiva debole e statica. La posizione dominante spettava ai contratti nazionali stipulati dai vertici del sindacalismo confederale che hanno così fissato quote minime contributive e gabbie salariali a livello nazionale lasciando così pochissimo spazio di intervento ai livelli inferiori di contrattazione collettiva, rappresentati dai contratti collettivi di categoria e aziendali.

Gli anni '60

Il boom economico degli anni '60 conferisce maggior peso ed incisività ai lavoratori e dunque ai loro sindacati, favorendo una progressiva decentralizzazione del sistema sindacale italiano e dunque della contrattazione collettiva. Assumono mediocre importanza le contrattazioni collettive di categoria ed aziendali, nei confronti delle quali il contratto nazionale di livello confederale opera una deroga ancora parziale per quanto riguarda i contenuti e i soggetti titolari alla loro stipulazione (possono concludere tali contratti solo i sindacati provinciali di categoria e non le Rappresentanze Sindacali Aziendali).

Gli anni 1968-1975

L'incisività dei sindacati italiani sul sistema di relazioni industriali del nostro paese raggiunge il suo culmine nel "biennio di lotta" 1968-1970 e questo spiega perché la prima metà degli anni '70 rappresentino il periodo di minore istituzionalizzazione (i vari livelli di contrattazione collettiva si prefigurano autonomi ed indipendenti gli uni dagli altri) e di massimo decentramento (la funzione trainante delle relazioni industriali viene svolta dalla contrattazione collettiva aziendale). Si può capire dunque perché il periodo risulti caratterizzato anche da una forte bipolarità: la contrattazione collettiva nazionale di categoria non perde infatti il proprio fondamentale ruolo ma diventa strumento di estensione a livello nazionale delle innovazioni introdotte dai vari contratti collettivi aziendali.

La seconda metà degli anni '70

La profonda crisi economica nazionale ed internazionale porta lo Stato ad un maggiore interventismo nel settore delle relazioni industriali e alla creazione del meccanismo del cosiddetto "scambio sociale", in cui lo Stato usa i mezzi di cui può disporre (concessione di agevolazioni fiscali agli imprenditori e promessa di una legislazione di sostegno ai sindacati) per incentivare i sindacati dei lavoratori e dei datori a cooperare, riducendo al minimo il conflitto tra loro, per aiutare il Paese a superare il difficile momento di crisi.

Questo comporta un progressivo riaccentramento del sistema sindacale ed un contemporaneo rovesciamento degli equilibri delle relazioni industriali: la funzione trainante spetta ora agli accordi cosiddetti trilaterali (sindacati dei lavoratori, degli imprenditori ed istituzioni pubbliche) e la contrattazione collettiva aziendale, pur non perdendo il suo ruolo-chiave, è costretta a porsi principalmente come contrattazione difensiva.

Gli anni '80

La ripresa dopo la crisi e la rapidissima innovazione tecnologica portano il sistema delle relazioni industriali verso un nuovo decentramento, il quale si configura come una delle principali cause della debolezza sindacale: la contrattazione collettiva infatti, oltre a porsi obiettivi sempre più difensivi, riduce il proprio ambito e la propria efficacia.

Gli anni '90

La necessità di risanare il debito pubblico del Paese e di allinearsi ai requisiti richiesti dall' UE per diventare paese membro dell'Euro portano il paese verso un progressivo riaccentramento delle relazioni industriali e verso quella che viene definita ed istituzionalizzata nel Protocollo del 23 luglio 1993 come "concertazione sociale", sistema di collaborazione tra maggiori confederazioni sindacali e Governo che prevede una sempre più ampia

partecipazione dei primi alle decisioni di politica macro-economica di quest'ultimo.

Consacrato anche dal cosiddetto Patto di Natale del 1998 (introduttivo dei principi di "legislazione negoziata" e consultazione obbligatoria ma non vincolante") il nuovo equilibrio di relazioni industriali prefigura un doppio livello di contrattuale in cui la definizione di ambiti, tempi, modalità di articolazione, materie ed istituti del contratto collettivo aziendale sono predeterminati dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Il nuovo secolo: dalla concertazione al dialogo sociale

L'evoluzione del nostro sistema contrattuale e di relazioni industriali si presenta difficilmente decifrabile in prospettiva futura: se da un lato sarebbe augurabile un ridimensionamento del ruolo del contratto nazionale in favore di una valorizzazione della contrattazione aziendale, i Patti per l'Italia del 2002, sostituendo la concertazione con il meno incisivo "dialogo sociale", hanno trasferito i rapporti confederazioni sindacali-Stato su un piano più specifico confinando però il ruolo dei primi nell'ambito dei pareri e delle raccomandazioni: questo ha portato parte della dottrina a ravvisare un indebolimento delle organizzazioni sindacali sul piano dei rapporti tra legge e contratto.

Finalità

Le finalità essenziali del contratto collettivo sono:

a) determinare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore (commercio, industria metalmeccanica, industria chimica, ecc.), sia sotto l'aspetto economico (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello normativo (disciplina dell'orario, qualifiche e mansioni, stabilità del rapporto, ecc.);

b) disciplinare i rapporti (cosiddette relazioni industriali) tra i soggetti collettivi.

In Italia, la contrattazione collettiva si svolge a diversi livelli, da quello interconfederale (cui partecipa spesso anche lo Stato, in funzione di mediatore nelle trattative tra le confederazioni dei lavoratori e quelle dei datori) a quello di categoria, a quello locale ed aziendale. I contratti che hanno oggi maggiore rilevanza pratica sono i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), conclusi a livello di categoria.

Efficacia del contratto collettivo e sua estensione

Il contratto collettivo "di diritto comune"

La funzione del CCNL di dettare dei minimi economici e normativi validi per tutti i lavoratori di un certo settore è garantita, in quasi tutti gli ordinamenti che prevedono l'istituto, da specifiche procedure volte ad estendere le norme collettive a tutti i soggetti (datori e prestatori) operanti in un dato settore.

Una disciplina di questo tipo non è mai stata introdotta nel sistema giuridico italiano, sebbene l'art. 39 della Costituzione repubblicana prevedesse che i sindacati, previo espletamento di una procedura di registrazione, potessero stipulare "rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce". La norma costituzionale restò tuttavia priva di attuazione per la resistenza delle stesse organizzazioni sindacali, le quali temevano, nel clima politico del primo dopoguerra, che la procedura di registrazione prevista dall'art. 39 consentisse allo Stato un eccessivo controllo sulla loro attività.

In particolare, l'obbligo di registrazione avrebbe comportato l'accettazione di un organo amministrativo che verificasse nel tempo che tanto gli statuti quanto la loro concreta attuazione rispettassero l'obbligo di avere un ordinamento interno democratico («È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica»). La registrazione non significa una limitazione della libertà sindacale o un controllo in senso stretto, non essendo seguita né da sanzioni né da provvedimenti che potrebbero annullare atti del sindacato, se questo non è registrato o non ha un ordinamento interno a base democratica. L'unica conseguenza possibile, sebbene rilevante, potrebbe essere la cessazione dell'efficacia obbligatoria dei contratti stipulati.

La Costituzione ha posto un limite minimo, quello della base democratica che ha come primo presupposto l'elettività, a fronte di una norma che conferisce agli accordi contrattuali un notevole potere: quello dell'efficacia di legge ordinaria, e quindi un potere legislativo de facto a due parti sociali, o addirittura al solo sindacato, se questi (come accaduto in passato) ottiene dal Governo la sottoscrizione di un contratto collettivo, senza la firma della controparte. Analogo presupposto della base democratica è previsto pure per il Parlamento. Tuttavia, la Costituzione non prevede che l'ordinamento a base democratica sia l'unica condizione per la registrazione del sindacato, e che quindi nuove leggi non possano introdurre delle limitazioni ulteriori (sebbene questo sia in sostanza già affermato al comma 2 «Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge»). È chiaro che le norme possono stabilire le modalità di registrazione, non introdurre con queste modalità nuovi obblighi-condizioni.

Di conseguenza, l'unico CCNL che le parti collettive sono oggi in grado di concludere altro non è che un contratto atipico (art. 1322 c.c.) disciplinato dalle norme sui contratti in generale (art. 1321 c.c.). Le norme collettive trovano pertanto applicazione, quantomeno in linea di stretto diritto, nei confronti dei soli iscritti alle associazioni sindacali (dei lavoratori e datoriali) che hanno stipulato il contratto. In questo senso si parla spesso di contratto collettivo "di diritto comune". L'assenza di una disciplina specifica ha causato non pochi inconvenienti, della cui soluzione si è fatta storicamente carico in massima parte la giurisprudenza. Ad esempio, grazie all'applicazione di alcuni articoli del codice civile (art. 2077 c.c. e art. 2113 c.c.), sono rese invalide talune clau-

sole contrattuali individuali difformi dal contratto collettivo. Inoltre la prassi giudiziaria estende tali contratti, in caso di controversia, anche ai soggetti non obbligati, sulla base dell'art. 36 della Costituzione italiana che prevede un diritto del lavoratore ad una "retribuzione proporzionata", individuando nei contratti in questione la base per determinare il minimo contrattuale dovuto.

L'efficacia erga omnes, verso una serie indeterminata di soggetti e l'inderogabilità equiparano di fatto il contratto collettivo a una legge ordinaria. Diversamente da queste, il contratto collettivo non persegue in linea di principio l'interesse pubblico e il bene comune, ma interessi privati. É, infatti, emanazione di soggetti di diritto privato, quali i sindacati e le associazioni datoriali, non soggetti a detto obbligo, ed anzi autorizzati dal principio della libertà sindacale e dalla libera iniziativa privata, entrambi ad operare nella direzione opposta; né la contrattazione collettiva, pur rappresentando due parti sociali rilevanti (o fra le più importanti per il numero di cittadini riferibili alla categoria, o iscritti e direttamente rappresentati), è rappresentativa dell'intera società civile; o che in base a questa rappresentatività sociale, o un'analogia con la mano invisibile e il ruolo del mercato libero, la concertazione fra parti che hanno, di diritto e di fatto, obiettivi personali e particolari, finisca col perseguire il bene comune, o sia la via migliore per questo scopo. Quale atto di autonomia privata collettiva, il contratto collettivo può, nella forma massima della sua efficacia, avere forza di legge tra le parti.

Il contratto collettivo aziendale assume efficacia se è sottoscritto da un'organizzazione sindacale ammessa alla rappresentanza, in particolare se questa ha ricevuto a maggioranza un preventivo mandato di rappresentanza da parte dell'Assemblea di tutti i lavoratori (aperta anche ai non iscritti al sindacato), e/o una successiva ratifica dell'accordo da parte di assemblee totalitarie.

I contratti aziendali sono una mera scrittura privata senza alcun valore vincolante tra le parti: se in altre parole, una parte contraente non osserva quanto sottoscritto, né il giudice del lavoro né altro soggetto pubblico è tenuto all'applicazione dell'accordo, delle eventuali sanzioni previste per gli inadempienti e ad ordinare la sua esecuzione forzata.

Viceversa, i contratti collettivi di lavoro nazionali e territoriali (almeno a livello di provincia) hanno valore di legge tra le parti (e rispettivi iscritti), e al contempo quelli individuali di lavoro fra datore e dipendente hanno maggiore efficacia vincolante di quelli aziendali, se sottoscritti davanti alle Commissioni di Certificazione provinciali di cui alla Legge Biagi, perché con la certificazione acquisiscono forza di legge tra le parti e di atto amministrativo opponibile a soggetti terzi. I contratti collettivi aziendali non sono ammessi alla certificazione di cui alla Legge Biagi.

I tentativi di estensione dell'ambito di efficacia

Già a partire dagli anni cinquanta, le corti italiane tentarono in vari modi di estendere l'ambito di applicabilità del contratto anche ai soggetti non iscritti, in modo da garantire a tutti i lavoratori (anche dipendenti da datori di lavoro non aderenti alle organizzazioni stipulanti) uno standard minimo di trattamento economico e normativo.

La giurisprudenza realizzò l'estensione dell'applicabilità seguendo varie strade:

a) la principale operazione giurisprudenziale fece leva sull'art. 36 della Costituzione, norma che riconosce il diritto ad una retribuzione "sufficiente" ad assicurare "un'esistenza libera e dignitosa" a tutti i lavoratori e alle loro famiglie. I giudici affermarono l'immediata applicabilità del precetto costituzionale anche nei rapporti tra privati, e interpretarono il concetto di "retribuzione sufficiente" facendo riferimento ai minimi tariffari previsti dai CCNL, applicando di fatto tali disposizioni contrattuali anche ai rapporti di lavoro intercorrenti tra soggetti non iscritti alle organizzazioni sindacali. Tale orientamento giurisprudenziale, a tutt'oggi sostanzialmente immutato, precluse ai datori di lavoro non iscritti di retribuire i dipendenti in misura minore rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;

b) i giudici affermarono successivamente che il datore di lavoro iscritto ad un'associazione stipulante ha sempre l'obbligo di applicare il CCNL nei confronti di tutti i suoi dipendenti, quindi anche a quelli non iscritti al sindacato (Cassazione, 13.08.1997, n. 7566). Per di più, fu introdotta una presunzione relativa di adesione del datore di lavoro all'associazione stipulante, superabile solo eccependo la non iscrizione entro la prima udienza (Cassazione, 26.02.1992, n. 2410);

c) la giurisprudenza ritenne infine che il contratto collettivo dovesse essere applicato nella sua interezza e a tutti i dipendenti ogni qual volta il datore vi avesse aderito, esplicitamente (ad es. rinviando alla disciplina del CCNL nella lettera di assunzione) o implicitamente (ad es. applicando istituti e norme significative del contratto collettivo).

Operazioni di estensione dell'efficacia del CCNL furono in più occasioni tentate anche dal legislatore. Il tentativo più rilevante fu intrapreso con la cosiddetta legge Vigorelli (legge 14 luglio 1959 n. 741), con la quale il Parlamento delegò il Governo a recepire in un atto avente forza di legge i contenuti dei contratti collettivi di diritto comune stipulati sino a quel momento, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo a tutti gli appartenenti ad una stessa categoria. Contro la legge Vigorelli furono avanzati da più parti dubbi di legittimità costituzionale, che tuttavia la Corte costituzionale superò in base alla considerazione che la legge delega era «provvisoria, transitoria ed eccezionale». Minor fortuna ebbe la legge di proroga che il Parlamento approvò l'anno successivo, la quale, non potendosi più considerare "eccezionale", fu dichiarata dalla Corte costituzionalmente illegittima per contrasto con l'art. 39 Cost.

Tra i tentativi legislativi di estendere l'ambito di efficacia dei CCNL di diritto comune va inoltre ricordato l'art. 36 dello Statuto dei lavoratori (l. 300/70), che impone all'appaltatore di opere pubbliche di applicare ai propri dipendenti condizioni non inferiori a quelle previste dalla contrattazione collettiva. Il medesimo obbligo è imposto dalla legge 389/89 all'imprenditore che voglia fruire della c.d. fiscalizzazione degli oneri sociali.

Soggetti stipulanti, forma, durata e rinnovo

Il contratto collettivo di lavoro è usualmente concluso dalle associazioni sindacali di categoria che rappresentano i datori e i lavoratori operanti in un certo settore. A livello aziendale, il contratto può essere stipulato anche dal singolo datore di lavoro, che è legittimato a condurre le trattative con le organizzazioni sindacali aziendali ovvero con un gruppo, anche spontaneo e non sindacalizzato, di lavoratori.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno chiarito che anche per il CCNL, come per la generalità dei contratti, vale il principio della libertà di forma (Cassazione, S.U., 22.03.1995, n. 3318). Di norma, i contratti collettivi sono tuttavia conclusi per iscritto per comprensibili ragioni di chiarezza.

La durata del contratto è fissata dalle parti stipulanti. Il contratto collettivo nazionale di categoria ha in genere una durata di quattro anni per la parte normativa e di due anni per quella attinente alla retribuzione. Alla scadenza del termine, conformemente ai principi generali, il CCNL cessa di produrre effetti e non è più vincolante. La Corte di Cassazione ha infatti recentemente chiarito che l'art. 2074 c.c. non si applica ai contratti collettivi di diritto comune (Cassazione, 17.01.2004, n. 668). Anche dopo la scadenza del contratto, in ogni caso, conservano la loro efficacia le clausole attinenti alla retribuzione, atteso il rilievo costituzionale della prestazione contrattualmente dovuta al lavoratore.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata tre mesi prima della scadenza dello stesso, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative". Negli ultimi tre mesi di vigenza del contratto e nel mese successivo le parti collettive hanno l'obbligo di non intraprendere iniziative di lotta sindacale. Se il contratto scade senza che le parti collettive trovino un accordo per il rinnovo, ai lavoratori è dovuta la c.d. indennità di vacanza contrattuale, cioè un importo addizionale che ha la funzione di preservare la retribuzione (quantomeno in parte) dagli effetti dell'inflazione.

Ruolo mediatore della politica

La legge italiana non obbliga le parti sociali a sedersi intorno a un tavolo e a giungere a un nuovo accordo entro tempi prestabiliti dopo la scadenza del CCNL: la concertazione non è riconosciuta nell'ordinamento giuridico come una fonte "obbligata" del diritto del lavoro, che ha competenza esclusiva su certi temi.

In sede di rinnovo, se vi sono evidenti difficoltà delle parti sociali a pervenire ad un accordo, il Ministro del Lavoro può decidere di passare ai cosiddetti "lodi governativi", in cui le condizioni del nuovo contratto sono dettate dalla pubblica autorità, che vincola le parti sociali a sottoscriverlo, ovvero le impone per decreto.

Con decreto del Governo o del Presidente della Repubblica possono essere riprese parti del CCNL, che ricevono forza di legge erga omnes, per tutti i lavoratori appartenenti a una categoria.

Identificazione del contratto collettivo applicabile

Dopo l'abrogazione del sistema corporativo, si ritiene che non sia più applicabile l'art. 2070 c.c., norma che permetteva di individuare il CCNL applicabile facendo riferimento alla "attività effettivamente esercitata dall'Imprenditore". Un orientamento giurisprudenziale consolidato considera in primo luogo, ai fini dell'individuazione del contratto applicabile, la concreta volontà delle parti, espressa esplicitamente nel contratto individuale ovvero desumibile dall'applicazione continuata e non contestata di un certo CCNL. Si fa invece riferimento alla categoria economica in cui opera l'azienda quando la retribuzione contrattuale risulti inadeguata, ai sensi dell'art. 36 Cost., rispetto alla attività lavorativa prestata dal dipendente.

Interpretazione del contratto collettivo

In quanto contratto di diritto comune, il CCNL deve essere interpretato secondo i criteri ermeneutici dettati dal codice civile agli artt. 1362 ss c.c.. L'interprete deve quindi ricercare la "comune volontà delle parti", riferendosi

- all'elemento letterale delle clausole
- al comportamento complessivo delle parti, anche posteriore alla conclusione del CCNL
- al contesto contrattuale, interpretando le clausole del contratto le une per mezzo delle altre

Va precisato che, secondo la giurisprudenza, i contratti collettivi corporativi ancora in vigore conservano la loro originaria natura normativa e devono quindi essere interpretati secondo le specifiche disposizioni sull'interpretazione della legge (art. 12 prel. c.c.)

Rapporti tra CCNL e altre fonti

Il rapporto di lavoro è disciplinato da una molteplicità di fonti: legge, contratti collettivi e contratto individuale. Quando una fonte è gerarchicamente sovraordinata rispetto ad un'altra, la regola generale è nel senso che la fonte inferiore (il contratto individuale rispetto al CCNL, il CCNL rispetto alla legge) possa derogare a quella superiore solo in senso più favorevole ai lavoratori (cosiddetta derogabilità in melius) e mai in senso ad essi sfavorevole (inderogabilità in peius).

IL CCNL non ha mai efficacia abrogativa nei confronti delle leggi ordinarie, salvo il caso (verificatosi una sola volta in Italia) di recepimento delle disposizioni del contratto in un atto avente forza di legge.

Se tra le fonti non sussiste un rapporto di gerarchia (es. rapporto tra contratti collettivi, anche di diverso livello), il contrasto si risolve secondo il criterio della successione temporale, in quanto un contratto collettivo successivo può sicuramente derogare, anche in senso peggiorativo, rispetto alla disciplina collettiva previgente. La giurisprudenza ha più volte sottolineato che non esiste un diritto alla stabilità nel tempo di una disciplina prevista dal contratto collettivo, per cui il successivo CCNL può liberamente incidere anche su situazioni in via di consolidamento, con il solo limite dei diritti quesiti.

Schematicamente, i rapporti tra le fonti del rapporto si regolano come segue:

Rapporto tra CCNL e legge:

il rapporto è gerarchico, per cui il CCNL può derogare solo in senso migliorativo per i prestatori. Vi sono tuttavia casi, espressamente previsti ex lege, in cui la stessa legge autorizza la contrattazione collettiva ad introdurre deroghe peggiorative rispetto alla disciplina legale (si segnala, tra le altre, la l. 223/91, che consente alla contrattazione collettiva, nei casi di gravi crisi aziendali, di superare il divieto di demansionamento previsto dall'art. 2103 c.c. come alternativa ai licenziamenti collettivi)

Rapporto tra CCNL dello stesso livello:

il rapporto è paritario, quindi il contratto successivo può modificare quello precedente anche in senso peggiorativo, con il solo limite dei diritti quesiti (cioè definitivamente acquisiti al patrimonio dei lavoratori). Di norma viene modificata solo la parte oggetto delle piattaforme rivendicative, lasciando per il resto inalterato il testo previgente.

Rapporto tra CCNL e contratto individuale:

il rapporto è gerarchico, per cui il contratto individuale può derogare a quello collettivo solo in senso migliorativo per il lavoratore.

Altri tipi di contratto collettivo: contratto "corporativo" e contratti recepiti in decreto

Nel nostro ordinamento sono ancora oggi presenti, accanto ai contratti collettivi di diritto comune, altri due tipi di contratto collettivo.

Sono anzitutto ancora in vigore, sebbene con una limitata rilevanza pratica, i CCNL recepiti in decreto ai sensi della legge Vigorelli del 1959, di cui già si è detto in precedenza.

Vigono inoltre gli ancor più risalenti contratti collettivi "corporativi", conclusi durante il periodo fascista ed aventi efficacia erga omnes in quanto fonti del diritto ai sensi dall'art. 1, n. 3, del codice civile del 1942. Tali CCNL, mantenuti in vita dal d.lg. 23.11.1944, n. 369 nonostante l'abrogazione del sistema corporativo, non hanno più alcuna applicazione, in quanto sono stati superati dalla successiva contrattazione collettiva di diritto comune (che per la giurisprudenza ha integralmente sostituito la disciplina corporativa nonostante la diversità di fonte).

Il valore delle note ARAN

All'Aran compete per legge assistere le Amministrazioni pubbliche nell'applicazione dei contratti. Gli orientamenti di parte datoriale forniti dall'Aran alle Amministrazioni (le "note" ARAN) non sono vincolanti. Assumendosi la responsabilità di eventuali decisioni in contrasto con il soggetto che giuridicamente ne ha rappresentato gli interessi in sede negoziale, le Amministrazioni, specie riguardo ai costi contrattuali e di gestione del personale, devono risponderne qualora ne derivino maggiori e ingiustificati oneri e quindi un danno per l'Amministrazione stessa, è quanto ha evidenziato di recente la Corte dei conti.

Gli orientamenti dell'ARAN rientrano nell'ambito della "attività di assistenza alle pubbliche amministrazioni" finalizzata alla "uniforme applicazione dei contratti collettivi", come espressamente prevista dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Si tratta di orientamenti di parte datoriale, dato che l'ARAN rappresenta esclusivamente le esigenze e gli interessi delle Amministrazioni del comparto in sede negoziale. Essi sono formulati dall'Agenzia sulla base della sua partecipazione diretta alla trattativa e della piena conoscenza delle modalità con le quali sono state tradotte nel testo contrattuale le direttive impartite dal competente Comitato di Settore. I suddetti orientamenti non hanno, quindi, la caratteristica della "interpretazione autentica" (per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale) e non hanno carattere rigidamente vincolante per le Amministrazioni destinatarie.

Queste, conseguentemente, conservano un'ampia disponibilità nella valutazione delle singole questioni e sulla individuazione delle soluzioni coerenti con le clausole contrattuali nel rispetto dei principi fondamentali di correttezza e buona fede. Le Amministrazioni, nella loro autonomia gestionale, possono anche discostarsi dalle indicazioni contenute negli orientamenti predisposti dall'ARAN, assumendosi però la diretta e piena responsabilità delle eventuali decisioni difformi, anche e soprattutto, in relazione al delicato profilo dei costi contrattuali e di quelli, diretti o indiretti, comunque connessi alla gestione ed amministrazione del personale.

Normativa contrattuale: Comparto Sanità Pubblica

CCNL 1995: norm. 1994-1997 econ. 1994-1995

Testo integrato con le disposizioni di cui al CCNL 1.9.1995 Integrativo

PARTE PRIMA

Titolo I - Disposizioni Generali(1)

Titolo II - Sistema delle relazioni sindacali(2)

Titolo III - Rapporto di lavoro

CAPO I - Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 14 - Il contratto individuale di lavoro(3)

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

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

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;

d) attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

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

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n.29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'artt. 15, comma 11 e 17(5), comma 9. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 16, comma 8.

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

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dall'art. 18 del D.M. Sanità 30 gennaio 1982, dall'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 e dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n.487, in quanto applicabili.

ART. 15(6) - Periodo di prova

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

- 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta;

- 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.

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

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

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n.29 del 1993.

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

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

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

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

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

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

11(7). Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 27(8) del CCNL 1.9.1995

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

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

CAPO III - Struttura del rapporto

ART. 19(9) - Ferie e festività(10)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e

1 Gli articoli 1 e 2 del Titolo I sono stati abrogati con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituiti rispettivamente dagli artt. 1 e 2 - Titolo I - CCNL 19.04.2004

2 Gli articoli da 3 a 13 sono stati abrogati con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituiti dalle disposizioni di cui agli articoli del Titolo II, CCNL 7.4.99 e successive modificazioni.

*3 Nota aran 9 maggio 2006: art. 14 (**contratto individuale di lavoro**)*

Il contratto individuale di lavoro sostituisce l'atto di nomina nelle assunzioni avvenute dopo il 1° settembre 1995. Pertanto, non si ritiene che debba essere stipulato un contratto individuale per i dipendenti in servizio i quali sono stati già assunti nel rispetto delle regole previste dalla disciplina previgente.

Lo schema di contratto individuale è libero e, quindi, per la sua redazione le aziende o enti del S.S.N. devono attivarsi nell'ambito della propria autonomia gestionale.

Il CCNL non ha indicato il soggetto competente a stipulare, in nome e per conto dell'amministrazione, i contratti individuali di lavoro previsti dall'art. 14. In base alle previsioni del d.lgs 29/1993 si deve comunque ritenere che tale soggetto sia il dirigente individuato dai singoli ordinamenti. Trattasi, infatti, di tipica attività di gestione.

Circa la decorrenza del rapporto, si deve fare riferimento alla data indicata nel contratto individuale, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera b) e qualificata, testualmente, come data di inizio del rapporto di lavoro. Tale data sarà, naturalmente, quella di effettiva presa di servizio del dipendente e da essa decorrono sia gli effetti giuridici sia quelli economici del contratto.

Si deve ritenere che il contratto individuale debba essere stipulato anche in caso di passaggio di qualifica a seguito di vincita di concorso bandito dall'azienda di appartenenza perché, pur non mutando i soggetti, mutano tuttavia i contenuti del precedente contratto.

Non sussiste un obbligo di registrazione del contratto individuale, perché i contratti di lavoro, in base all'art. 7 del T.U. approvato con D.P.R. 131/1986 e all'art. 10 della tabella ad esso allegata, non sono tra gli atti per cui sia richiesta la registrazione.

4 L'art 16 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" è stato Abrogato con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituito con la disciplina di cui agli artt. 23 e 24 del CCNL 7.4.99.

5 L'art 17 "Assunzioni a tempo determinato" è Abrogato e sostituito con la disciplina di cui all'art 31 CCNL Integrativo 7 aprile 1999 modificata con le disposizioni del decreto legislativo 6 settembre 2001, n 368 riportato in nota all'art 31 citato.

6 Testo integrato con art 41 CCNL 7.4.99

7 Comma modificato dall'art 41 CCNL 7.4.1999

8 L'art 27 Ccnl 1.9.1995 è Abrogato e sostituito dall'art. 12 "Aspettativa" del CCNL Integrativo 7.4.99

9 Testo combinato ai sensi dell'art 4 CCNL Integrativo 1.9.1995

10 Il D.L. 13 agosto 2011 all'art. 1 comma 24 ha sancito che: "24. A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festivita' introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festivita' dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1° maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della piu' diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdi' precedente ovvero il lunedi' seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

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

3. I dipendenti neo assunti(11) nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

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

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

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

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

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

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

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

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

12. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

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

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11 e 12.

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

ART. 20 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

11 ***Nota aran 20 maggio 1998**: Ai fini dell'applicazione dell'art. 19, comma 3, del CCNL, qual è il significato da attribuire all'espressione "**dipendenti neo assunti**"?*

L'art. 19 del CCNL, nel prevedere che i dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del comparto dopo la stipulazione del CCNL hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie, fa riferimento al personale assunto al suo primo impiego nella pubblica amministrazione. Per il personale con rapporto di lavoro a termine, invece, le ferie sono disciplinate dall'art. 17, comma 6, del CCNL, in base al quale i giorni maturati spettano in relazione al servizio prestato.

CAPO IV - Interruzioni e sospensioni della prestazione

ART. 21 (12)- Permessi retribuiti(13)-(14)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento.

2(15). A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli.

I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio(16).

12 *Testo integrato dal comma, 2 art 23 "Disposizioni Particolari" del CCNL 19.04.2004*

13 *Nota aran 9 maggio 2006: art. 21 (**permessi retribuiti**)*

L'art. 21 del CCNL ha sostituito la disciplina del congedo straordinario, prevedendo una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il comma 7 di tale disposizione conferma, inoltre, la vigenza di tutte le norme di leggi speciali che prevedano altri casi di permesso retribuito oltre quelli indicati nel corpo dell'articolo (ad esempio, permesso donazione sangue, 150 ore permesso di studio ecc...). Si conferma che anche in tali ipotesi, essendo venuta meno la disciplina del congedo straordinario, dal 1 gennaio 1996 non si deve più procedere alla trattenuta di un terzo della retribuzione nelle ipotesi previste dalle leggi 537/1993 e 724/1994 ora disapplicate.

L'art. 21 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

In mancanza di una espressa previsione normativa, è, altresì, esclusa la fruibilità ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione prevista per i destinatari della legge 104/1992 relativa ai portatori di handicap.

In caso di lutto e matrimonio, nei giorni di permesso vanno computati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

***Nota aran 11 giugno 1997**:*

*1. I **permessi** di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. **104**/1992 incidono sulla **tredicesima mensilità**?*

I permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992 incidevano negativamente sulle ferie e sulla 13^ mensilità, limitandone l'importo ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 7 della legge n. 1204/1971 nonché degli artt. 7 e 8 della legge n. 903/1977. L'art. 21 del CCNL 1995, nel prevedere espressamente che i permessi ex art. 33, commi 2 e 3, legge n. 104/1992 non riducono le ferie, introduce solo per tale istituto una norma di maggior favore. Viceversa, la 13^ mensilità continua ad essere regolata dall'art. 33, comma 4, legge n. 104/1992, ove, come detto, è fatto esplicito rinvio alle predette disposizioni delle leggi 1204/1971 e 903/1977.

*2. Risulta possibile ricomprendere tra le assenze retribuite la fattispecie relativa ai permessi per i **dipendenti che si presentino come candidati alle elezioni?***

· L'art. 21 del CCNL 1995, oltre alle fattispecie indicate per le quali è possibile assentarsi senza decurtazione della retribuzione rinvia, per le ipotesi non previste, a norme di legge od a regolamenti che abbiano carattere generale.

L'assenza dei candidati per le elezioni è una fattispecie che non risulta sorretta da alcuna norma positiva, ma nel pregresso sistema dei congedi straordinari era consentita sulla base di circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di volta in volta emanate. Essendo abolito l'istituto è evidente che i singoli interessati debbano ricorrere ad altri istituti contrattuali che legittimino una sospensione del servizio (ferie, aspettativa per motivi personali).

Nota *aran 23 marzo 2004: Può il dipendente usufruire di **permessi retribuiti** per partecipare alle riunioni di ordini e **collegi professionali**?*

Le assenze retribuite dal servizio sono disciplinate dai vigenti contratti collettivi nazionali del lavoro, tra le quali non sono ricompresse quelle indicate nella domanda. Tuttavia è nella facoltà dell'Azienda consentire, mediante idonee articolazioni dell'orario di lavoro, la partecipazione del dipendente alle riunioni dell'organismo collegiale di cui fa parte, nel rispetto delle norme sulle incompatibilità.

14 *L'art. 41 del CCNL 7.4.99 ha stabilito che: "I permessi retribuiti ai sensi dell'art 21, comma 2, del CCNL 1 settembre 1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive".*

15 *Il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.*

16 *Nota aran 9 maggio 2006: art. 23 (assenze per malattia)*

L'art. 23 prevede un periodo di 18 mesi retribuito al 100% per i primi 9 mesi di assenza, al 90% per i successivi 3 mesi ed al 50% per gli ulteriori 6 mesi, mentre il periodo massimo di conservazione del posto può essere di 36 mesi.

Ai fini del calcolo del periodo massimo di conservazione del posto, si sommano tutte le assenze per malattia effettuate nell'ultimo triennio, a prescindere dagli intervalli di tempo intercorsi tra un periodo e l'altro di malattia (cfr. la tabella 2 allegata al contratto).

Al termine del periodo massimo di conservazione del posto, l'azienda, tenuto conto del tipo di infermità del dipendente, può utilizzarlo in modo diverso, ovvero, a domanda dell'interessato, inquadrarlo in una qualifica inferiore, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. 384/1990, concernente il passaggio ad altra funzione. Si ritiene, peraltro, che tali passaggi, alla luce degli artt. 3 e 4 del d.lgs 502/1992 debbano essere disposti direttamente dalle aziende ed enti.

Superati i 36 mesi, è rimesso alla facoltà dell'azienda o ente di procedere o meno alla risoluzione del rapporto, che, pertanto,

potrebbe proseguire senza che il dipendente abbia titolo a retribuzione o riconoscimento di anzianità.

Inoltre, in fase transitoria, il rapporto di lavoro del dipendente dichiarato inidoneo a proficuo lavoro, con procedura anteriore all'entrata in vigore del contratto, può essere risolto dall'amministrazione in base alle nuove regole e con corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso. La mancata risoluzione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione dell'art. 23, comma 14, 2° periodo del CCNL.

Tutte le assenze per malattia precedenti il 2 settembre 1995 sono azzerate. La rilevata discordanza tra la dizione del comma 14 dell'art. 23 e la tabella n. 2 esplicativa, va risolta a favore della tabella stessa che, attraverso gli esempi applicativi, esplicita la reale volontà delle parti.

Si rammenta, inoltre, che la l. 33/1980 non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze e, pertanto, il certificato medico è necessario anche per le assenze di un solo giorno. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con a.r. nei tre giorni successivi la data di inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa: se la malattia ha avuto inizio il 14 gennaio, ad esempio, il relativo certificato dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 17 gennaio (nel calcolo non va mai computato il dies a quo); se il 17 gennaio è domenica, il termine è prorogato a lunedì 18 (il termine che cade in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero. Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia.

In tal senso è stata rettificata, con nota n. 1172 del 15.2.1996, anche la nota ARAN n. 2870 del 27.7.1995, relativa al comparto dei Ministeri.

Il superamento dell'istituto del congedo straordinario non comporta l'esclusione del personale mutilato o invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, climatiche e psammometriche. A tal fine si farà ricorso alle assenze per malattia di cui all'art. 23 del CCNL e non all'istituto dei permessi retribuiti. Anche tale aspetto è stato chiarito, a rettifica della precedente interpretazione, nella citata nota ARAN n. 1172 del 15.2.1996, relativa al comparto Ministeri.

Come è noto, nel precedente sistema l'aspettativa per malattia si cumulava con l'aspettativa per motivi di famiglia e nel quinquennio la somma delle relative assenze non poteva superare i due anni e mezzo. Nel nuovo sistema, l'assenza per malattia è costruita in modo del tutto autonomo, non è più un'aspettativa, ed il periodo preso a riferimento per il calcolo del cosiddetto periodo di comporto è di tre anni. Ciò significa che la regola sul cumulo delle aspettative, per malattia e per motivi di famiglia (disciplinata dall'art. 27 del CCNL), non è più operante.

***- Quesiti aran 23 marzo 2004**:*

*- L'azienda o ente può richiedere la visita medica per il **mutamento di mansioni** o per l'accertamento della **inidoneità assoluta** a qualsiasi proficuo lavoro prima del decorso dei 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 1, del CCNL? Quando non sia applicabile l'art. 16 del DPR 384/1990, può darsi luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 23 del CCNL?*

La visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dalla azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme in favore del lavoratore. L'anticipazione espressamente finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro per totale e permanente inabilità fisica può, invece, essere richiesta dal lavoratore. Giova precisare, inoltre, che in caso di accertamento medico di assoluta e permanente inabilità allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro va corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto l'indennità di preavviso perché vi è una testuale previsione in tal senso dell'art. 23, comma 3, del CCNL. A tal fine, si dovrà applicare, per il calcolo, l'art. 39 del medesimo CCNL.

Con riguardo all'art. 16 del DPR 384/1990 richiamato dal comma 3 dell'art. 23 del CCNL, si ritiene che l'azienda o ente, ove abbia esperito tutti i tentativi per recuperare al servizio attivo il dipendente non più idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni ma idoneo a proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto medesimo, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del CCNL. Infatti, le parole "dispensa dal servizio per motivi di salute" utilizzate nell'art. 16 del predetto DPR 384/1990 vanno sostituite con le parole "risoluzione del rapporto di lavoro" di cui all'art. 23, comma 3, del CCNL.

*- Come si applica l'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995 nel rapporto tra **malattia senza diritto alla retribuzione con il diritto alle ferie?***

L'attività di gestione del personale non può essere sospesa in attesa della risposta ai quesiti inoltrati all'ARAN, in quanto come più volte segnalato nelle note di chiarimenti generali, l'attività di gestione dei Contratti Collettivi è rimessa alla competenza e responsabilità di ciascuna Azienda e le risposte di questa Agenzia non ne vincolano né l'autonomia, né le scelte interpretative.

Ciò premesso si fa presente che le ferie maturate prima dell'inizio della malattia che ha comportato successivamente la risoluzione del rapporto, ove non godute, sono retribuite all'atto della cessazione dal servizio (art. 19, comma 15).

Le assenze per malattia retribuite non riducono il periodo di ferie spettanti (art. 19, comma 14 CCNL 1.09.1995). Per le ferie maturate in detto ultimo periodo si può sostenere la monetizzazione al cessare dell'attività di servizio qualora il dipendente non sia più rientrato dalla malattia e non abbia, quindi, potuto usufruire dei benefici previsti dall'art. 19, comma 14 sopracitato. Infatti, in questo caso la mancata fruizione delle ferie non è imputabile ad una precisa volontà del dipendente ma ad un evento oggettivo di carattere impeditivo

Le assenze per malattia effettuate ai sensi dell'art. 23, comma 2 non sono retribuite, danno solo titolo alla conservazione del posto ed interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, dunque ferie comprese (art. 23, commi 2, 4, e 6 lett. d) del CCNL 1.9.1995).

***- Nota aran 1 settembre 2004**: Nel caso di **infortunio sul lavoro** come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro?*

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non è possibile il cumulo dei giorni di assenza per malattia con quelli per infortunio sul lavoro poiché ciascuna tipologia di assenza prevede un proprio periodo di conservazione del posto. Per quanto riguarda il calcolo dei 36 mesi di assenza, in caso di infortunio sul lavoro, si calcolano sommando tutte le assenze per infortunio intervenute nel triennio precedente l'ultimo episodio in corso.

*- Il dipendente che sia **risultato idoneo** a svolgere qualsiasi proficuo lavoro può essere reintegrato prima dello scadere dei 18 mesi?*

Il dipendente, che a seguito degli accertamenti sanitari, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, sia risultato idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, può essere reintegrato in servizio prima dello scadere degli ulteriori 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 1 settembre 1995.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio indicato nella tabella 1 allegata al presente contratto.

6. I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge.

Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.

8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n.613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

9. Il presente istituto, che sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto, entra in vigore dal 1 gennaio 1996.

ART. 22 - Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative.

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

ART. 23 - Assenze per malattia(17)

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

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 ovvero, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del D.P.R. 28 novembre 1990, n.384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

*- Come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro, nel caso di **assenze per gravi patologie**, ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto?*

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non vengono computati i giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero o in day – hospital e per le terapie salvavita come stabilito dall'art. 11, comm 1, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

*- Come procede l'azienda nel caso di **risoluzione del rapporto di lavoro** a seguito dello scadere del periodo massimo di conservazione del posto per malattia?*

L'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 (applicabile anche quando non c'è causa di servizio – v. art.18, comma 2 stesso DPR) stabilisce che "in conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro e all'adozione degli atti necessari per la concessione di trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, fatto salvo quanto previsto per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile".

*- Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia (trascorso il periodo massimo di **comporto**), come devono essere conteggiate le nuove assenze ai fini della maturazione del nuovo periodo di comporto?*

Trascorso il periodo massimo di comporto il dipendente che a seguito di visita medico-collegiale, sia risultato comunque idoneo a proficuo lavoro va mantenuto in servizio. Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia, ai fini della maturazione del nuovo periodo di comporto, si continuano a sommare tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento economico (vedi anche Tabella n. 2 – assenze per malattia – esempi pratici- allegata al CCNL del 1 settembre 1995).

17 *Testo integrato con l'art. 11 "Assenza per malattia" del CCNL 7.4.99 Integrativo.*

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

6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al presente contratto.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6.bis(18) In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea 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.

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

8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

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

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

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

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

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

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

ART. 24 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio(20)

18 *Comma aggiunto dall'art 11 Ccnl 7.4.99 integrativo.*

19 *Gli orari della visita fiscale per i dipendenti pubblici sono stabiliti dal decreto del Ministro della Funzione Pubblica. Vedi art. 55-septies comma 5-bis D.Lgs. 165. Alla data di stampa del libro le fasce orarie di reperibilità erano: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 secondo il D.P.C.M. 18.12.2009 n° 206.*

20 *Nota aran 9 maggio 2006: art. 24 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)*

L'art. 24, nel disciplinare la materia degli infortuni sul lavoro e le malattie dovute a causa di servizio, oltre a riconoscere al dipendente il diritto alla conservazione del posto fino a ad un massimo di 36 mesi con diritto alla retribuzione per l'intero periodo, secondo la tabella "a" ammette anche in questo caso la possibilità per l'azienda di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro al termine del periodo massimo di conservazione. Per maggiore chiarezza si segnala che l'ultimo periodo del comma 3 dovrebbe concludersi con le parole equo indennizzo, poiché la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolarmente disciplinata dall'art. 23 del CCNL.

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6 lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n 1 allegata al presente contratto.

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

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.

ART. 26 - Servizio militare

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

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

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

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

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

CAPO V - Norme disciplinari(21)

ART. 28(22) - Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato(23).

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

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

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n.241, dai

***- Nota aran 11 giugno 1997**: L'azienda o ente può richiedere la **visita medica per il mutamento di mansioni** o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro prima del decorso dei 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 1, del CCNL 1995? Quando non sia applicabile l'art. 16 del DPR 384/1990, può darsi luogo alla **risoluzione del rapporto di lavoro**, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1995?*

La visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dalla azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme in favore del lavoratore. L'anticipazione espressamente finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro per totale e permanente inabilità fisica può, invece, essere richiesta dal lavoratore. Giova precisare, inoltre, che in caso di accertamento medico di assoluta e permanente inabilità allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro va corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto l'indennità di preavviso perché vi è una testuale previsione in tal senso dell'art. 23, comma 3, del CCNL. A tal fine, si dovrà applicare, per il calcolo, l'art. 39 del medesimo CCNL.

Con riguardo all'art. 16 del DPR 384/1990 richiamato dal comma 3 dell'art. 23 del CCNL, si ritiene che l'azienda o ente, ove abbia esperito tutti i tentativi per recuperare al servizio attivo il dipendente non più idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni ma idoneo a proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto medesimo, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del CCNL. Infatti, le parole "dispensa dal servizio per motivi di salute" utilizzate nell'art. 16 del predetto DPR 384/1990 vanno sostituite con le parole "risoluzione del rapporto di lavoro" di cui all'art. 23, comma 3, del CCNL 1995.

21 *Il Capo V è stato modificato ed integrato con le disposizioni di cui al Capo I Artt. 10 - 16 del CCNL 19.04.2004.*

22 *Testo combinato con le modifiche apportate dall'art. 11 del CCNL 19.04.2004*

23 *Vedi allegato 2 del CCNL 19.04.2004*

regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre n. 445 (Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione(24) sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;

p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;

r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti fino al quarto grado o conviventi.

ART. 29(25) - Sanzioni e procedure disciplinari(26)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 28 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);

24 *Cfr. "Ordine di Servizio"*

25 *Testo modificato dall'art 12 del CCNL 19.04.2004*

26 *Nota aran 9 maggio 1996:artt. 29 (**sanzioni e procedure disciplinari**) e 30 (codice disciplinare)*

I procedimenti disciplinari formalmente iniziati, con la contestazione, prima della data di stipulazione del CCNL o relativi ad infrazioni commesse nel periodo di vacatio del c.d. codice disciplinare (cfr. art. 30, comma 11, CCNL), sono portati a termine con le procedure vigenti alla data del loro inizio (cfr. art. 52, commi 1 e 3). Sebbene il CCNL non lo preveda espressamente, tali disposizioni si applicano anche alle infrazioni commesse prima della data di sottoscrizione del contratto per le quali non sia stato iniziato formalmente un procedimento disciplinare. In tale ultima ipotesi deve infatti valere, a maggior ragione, il principio stabilito nella norma transitoria (art. 52, comma 3). In tutti i casi indicati sono però applicabili le sanzioni previste dal nuovo contratto, se più favorevoli al lavoratore (art. 52, comma 2).

Ciascuna azienda o ente deve individuare, in base al proprio ordinamento la struttura organizzativa competente per le sanzioni disciplinari. Il CCNL non ha fornito indicazioni ulteriori trattandosi di materia rimessa alla potestà organizzativa di ogni azienda o ente. La struttura così individuata provvede a tutti gli adempimenti previsti dall'art. 29 e adotta l'atto conclusivo del procedimento (la sanzione).

Circa le modalità di costituzione del Collegio Arbitrale di cui all'art. 59 del d.lgs 29/1993, valgono considerazioni analoghe: trattasi, anche in questo caso, di materia rimessa alla potestà organizzativa di ogni azienda o ente. Poiché l'attività che il Collegio è chiamato a svolgere è tipicamente di gestione, deve tuttavia escludersi, in linea di principio, la possibilità di designare come rappresentanti dell' azienda o ente in seno a tale Collegio i titolari degli organi politici (individuali o collegiali) dell'azienda od ente medesimi.

Per quanto riguarda, infine, le spese relative al Collegio Arbitrale, si presume che normalmente esse riguarderanno il solo Presidente, per il cui onorario potrà trovare applicazione l'art. 814 del c.p.c.

Nel caso in cui anche il rappresentante dell'azienda o ente sia un esterno, le spese per la sua partecipazione al Collegio saranno a carico della parte rappresentata.

L'art. 30, comma 7, del CCNL, nella parte in cui prevede il licenziamento senza preavviso non ha reintrodotto la c.d. destituzione di diritto, già censurata dalla Corte Costituzionale, in quanto il licenziamento non è mai automatico, richiedendosi in ogni caso l'apertura di un procedimento disciplinare nel corso del quale l'azienda o ente è libera di valutare i fatti in modo del tutto autonomo.

- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

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

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

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

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

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

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

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

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10 Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. 165 del 2001.

ART. 31 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

CAPO VI - Mobilità

ART. 33 - Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n.29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

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

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6, comma 2 anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle IPAB, è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al V livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.

9. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda o ente di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

11. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'ARAN, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n.29/1993.

CAPO VII - Ordinamento

CAPO VIII - Disposizioni particolari

CAPO IX - Estinzione del rapporto di lavoro

ART. 37 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro(27)

*27 Nota aran 9 maggio 1996: artt. 37 (**cause di cessazione del rapporto di lavoro**) e 38 (obblighi delle parti)*

Tra i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, oltre a quelli elencati all'art. 37, comma 1, rientrano anche quelli conseguenti alla mancata riassunzione del servizio al termine delle assenze previste dagli artt. 26, comma 1, (servizio militare) e 27, comma 4, (aspettativa). Inoltre, agli eredi del dipendente deceduto prima dell'entrata in vigore del contratto spettano gli emolumenti arretrati - compresi quelli derivanti dagli scaglionamenti con decorrenza 1° gennaio 1995 (ex art. 41) - ma non spetta l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 38, c. 3, perché tale disposizione entra in vigore dal 2 settembre 1995.

***- Nota aran 23 marzo 2004**: Il dipendente dimessosi da una Azienda Sanitaria Locale ed assunto presso altra A.S.L., a seguito di vincita di pubblico concorso, ha titolo alla ricostruzione dell'anzianità pregressa, ancorché all'atto di cessazione abbia*

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 15, 23, 24 e 30 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993, ha luogo per:

a) compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente;

b) recesso del dipendente;

c) decesso del dipendente.

ART. 38 - Obblighi delle parti

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del lavoratore, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'azienda o ente, nel rispetto dei termini di preavviso.

2. Nel caso di cui all'art. 37, comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista, senza l'obbligo per l'azienda o ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

3. Nel caso di decesso del dipendente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c.(28).

ART. 39 - Termini di Preavviso(29)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di recesso del dipendente, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. É in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

PARTE SECONDA

TITOLO I - Trattamento Economico

*ottenuto dall'INPDAP **l'indennità di fine servizio**?*

L'art. 56 del CCNL non ha disapplicato l'art. 53 del DPR 384/1990, "norma di garanzia nel caso di passaggio di livello", che, nel disciplinare la ricostruzione dell'anzianità dei servizi pregressi prestati senza soluzione di continuità, attribuisce al dipendente il trattamento economico previsto per la nuova posizione funzionale, mantenendo la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data del passaggio. Si osserva, peraltro, che nella disposizione in commento non è riportato il divieto contenuto in precedenti norme che escludevano tale ricostruzione. A tal fine, si fa, altresì, rinvio alla circolare esplicativa del 28.03.1991 n. 73343/6.2.31 del Dipartimento per la Funzione Pubblica, pubblicata sulla G.U. del 06.05.1991 - serie generale, n. 104.

*28 **Codice Civile, Art 2122**: "**Indennità in caso di morte**" stabilisce che "In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo i bisogno di ciascuno. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità".*

*29 Nota aran 9 maggio 1996: art. 39 (**termini di preavviso**)*

Il periodo di preavviso, già iniziato, non è interrotto dalla malattia, mentre il comma 6 esclude espressamente la fruizione delle ferie durate il predetto periodo. Pertanto, con esclusione del caso in cui la mancata fruizione delle ferie sia dovuta a comprovate esigenze di servizio - fattispecie disciplinata dall'art. 19, comma 15 - , la mancata fruizione delle ferie da parte del dipendente, che abbia presentato la domanda di recesso dal rapporto di lavoro comporta la perdita del diritto. Inoltre, il termine di preavviso è da considerarsi anzianità di servizio solo se lavorato, con esclusione pertanto delle ipotesi in cui vi sia stato il decesso del dipendente.

CAPO I - Struttura della retribuzione(30)- (31)- (32)

ART. 44 - Indennità per particolari condizioni di lavoro(33)

30 *Gli articoli del presente contratto: - ART. 40 "Struttura della retribuzione"; - ART. 41 "Aumenti della retribuzione base"; - ART. 42 "Effetti nuovi stipendi"; - ART. 45 "Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità" comma 1 e 2 sono disapplicati ai sensi dell'art 44 del CCNL 7.4.99 e sostituiti dagli artt. 30-33 del CCNL 7.9.99.*

31 *I Fondi di cui agli articoli: - ART. 43 "Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro" - ART. 46 "Disciplina del finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività" sono confluiti nel fondo di cui all'art 38 "Finanziamento dei trattamenti accessori" del Ccnl 7.4.99.*

32 ***Art. 43 "Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro".***

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente prevede emolumenti connessi a determinate posizioni o situazioni lavorative ovvero compensi correlati ai risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale.

2. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione connessa alle posizioni o situazioni lavorative di cui al comma 1, si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

1) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:

- Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma spettante al personale destinatario del presente contratto per l'anno 1993, ai sensi dell'art. 10 del DPR n.384 del 1990 e nel limite ivi previsto, decurtata del 5 per cento, a decorrere dal 1 gennaio 1996.

- Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.

- Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 10, commi 7 e 9 del D.P.R. 384/1990.

2) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:

- Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui: all'art. 18 del D.P.R. 20 maggio 1987, n.270; all'art. 57, commi 2 e 3, (eccetto la quota pensionabile pari a L. 15.000) dello stesso decreto; agli artt. 46, comma 2, u.c.; 49 (commi 3, 5, 6), 51, 52 e 54 del D.P.R. 384/1990. Detto fondo è incrementato in ragione d'anno di una somma pari allo 0,3 per cento del monte salario, calcolato con riferimento all'anno 1993 per il solo personale disciplinato dal presente contratto.

- Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. È, pertanto, destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno. Le predette indennità sono corrisposte nelle misure fissate nell'art. 44.

3) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità.

- Tale fondo, costituito dall'1 dicembre 1995, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di lavoro, in relazione all'accresciuta professionalità e responsabilità dei dipendenti, secondo la disciplina di cui all'art. 45. Il fondo è costituito da una somma pari allo 0,86 per cento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1993 ed è incrementabile con le somme dei fondi di cui ai punti 1 e 2 qualora non utilizzate, al netto degli eventuali maggiori oneri riflessi derivanti per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 45 comma 4 e seguenti.

33 ***Nota aran 9 maggio 1996**: le indennità da corrispondere sono solo quelle previste dal contratto per le quali non è consentito effettuare alcuna estensione analogica a personale diverso da quello esplicitamente individuato dal contratto. Pertanto, si esclude la possibilità di estendere l'indennità per particolari condizioni di lavoro a categorie non individuate dall'art. 44 del CCNL 1995.*

- Nota aran 11 giugno 1997**: 1. Tra le indennità disciplinate dai precedenti accordi, l'art. 44, comma 2, del CCNL ha confermato anche quella di **bilinguismo**, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987. Considerato che la predetta indennità non figura esplicitamente tra le voci di spesa che vanno a costituire il fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, ai sensi dell'art. 43 del medesimo CCNL, qual è la natura giuridica della **indennità di bilinguismo?

L'art. 44, comma 2, del CCNL nulla ha innovato riguardo all'indennità di bilinguismo, che, pertanto, continua ad essere attribuita nelle misure ed alle condizioni già previste dagli artt. 52 del DPR 270/1987 e 46, comma 1, del DPR 384/1990, che fanno rinvio per la disciplina di dettaglio alla normativa locale. Essa viene corrisposta a parte e cioè al di fuori del fondo di cui all'art. 43 del CCNL.

*- 2. L'indennità prevista dall'art. 44, **comma 5**, del CCNL, spettante agli operatori professionali **coordinatori** -caposala ed ostetriche- responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera operanti su un solo turno nelle terapie intensive o nella sala operatoria, è cumulabile con quella di cui al comma 7?*

L'art. 44 del CCNL razionalizza il sistema delle indennità di turno disciplinate dal DPR 270/1987 e dal DPR 384/1990, stabilendo le misure unitarie delle nuove indennità e regole chiare e precise per la loro fruibilità. Nel caso di specie, le indennità indicate ai commi 5 e 7 rappresentano il recupero di quelle previste, rispettivamente, dai commi 2 e 3 dell'art. 57 del DPR 270/1987 per il personale che presta la propria attività nei servizi ivi previsti ma operante su un solo turno. Per il personale che opera su due o tre turni, l'importo delle vecchie indennità del DPR 270/1987 ha concorso a determinare quelle nuove previste dai commi 3 e 4 dell'art. 44 del CCNL. Pertanto, le previsioni della norma non sono suscettibili di interpretazioni analogiche o estensive, perché in tal caso si duplicherebbe la corresponsione dei benefici dei precedenti contratti e non sarebbero rinvenibili nei fondi aziendali le risorse relative.

*- 3. L'indennità prevista dall'art. 44, comma 5, del CCNL, spetta anche agli operatori professionali **coordinatori** -caposala ed ostetriche- che operano al di fuori degli ospedali, come ad esempio **nei distretti?***

Per le ragioni storiche espresse nella risposta alla domanda del punto 16, l'indennità di cui all'art. 44, comma 5, del CCNL spetta solo agli operatori professionali coordinatori - caposala ed ostetriche - responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura che operano nei presidi ospedalieri.

*- 4. L'indennità giornaliera di cui all'art. 44, **comma 3**, del CCNL deve essere corrisposta in misura doppia **in caso di turno notturno**, che svolgendosi dalle ore 22 del giorno precedente alle ore 7 di quello successivo cade tra due giorni di calendario?*

Al personale indicato dall'art. 44, comma 3, del CCNL, che effettua turni di lavoro i quali cadono tra due giorni di calendario non compete una indennità giornaliera in misura doppia, essendo ovviamente quel turno conteggiato come un solo giorno di servizio.

1. È confermata l'indennità di pronta disponibilità nella misura di L. 40.000 lorde. L'istituto rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate.

2. Sono confermate le seguenti indennità di:

- polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di L. 1.400.000. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n.616.

- profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di L. 300 giornaliere per il personale operante in reparti o unità operative tisiologiche (pneumologiche), ai sensi della legge 9 aprile 1953, n.310 (34) e successive modificazioni;

- bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

3(35). Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a L. 8.500.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2 punto 2(36) potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.

4. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I all'VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda o dell'ente per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a L.3.500.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

5. Agli operatori professionali coordinatori - caposala ed ostetriche - che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno - in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura - compete un'indennità mensile, lorda di lire 50.000, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: L.8.000;

b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: L. 8.000.

c) nei servizi di malattie infettive: L.10.000(37).

7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali di V, VI e VII, operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di lire 55.000, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

8. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di III e IV livello retributivo - ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza - assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di L. 2.000.

9. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2, nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

10. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

34 *La legge n° 310/1953 è stata considerata inutile e quindi abolita dalla legge 133 del 6/8/2008 art. 24 Taglia Leggi*

35 *L'art. 41 del Ccnl 7.4.99, comma 7 ridefinisce alcune indennità: "A decorrere dal 31.12.1999, le indennità giornaliere di cui all'art. 44, commi 3 e 4 del CCNL 1 settembre 1995, sono rideterminate in £. 8.700 ed in £. 4.000".*

36 *Si riferisce al fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno. Il fondo, finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi, come anticipato alla nota 13 è confluito nel fondo dell'art 38 CCNL 7.4.99.*

37 *L'interpretazione autentica del presente comma precisa che l'indennità di lire 10.000 per ogni giornata di effettivo servizio, spetta esclusivamente al personale infermieristico operante nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti come individuati dal D.M. del 30.01.1998 e successive modificazioni ed integrazioni con D.M. 22.01.1999, L'interpretazione autentica conferma quanto previsto dal comma 9 del presente articolo.*

11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500(38) lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di L.30.000(39) lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a L.15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

13. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7, decorrono dal 1 dicembre 1995 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dagli artt. 55 e 57 (per la parte non pensionabile), 59 del D.P.R. 270/1987, dagli artt. 46, comma 2 u.c., 49 - commi 3, 5 e 6 - 51 e 52.

ART. 45 - Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità(40)

38 *L'art 25 del CCNL 19.04.2004 porta **l'indennità per lavoro notturno ad €. 2,74**, pari a lire 5.300 lordi con decorrenza 1 gennaio 2002.*

39 *L'art 25 del CCNL 19.04.2004 porta **l'indennità per lavoro festivo ad €. 17,82** - pari la lire 34.500, lordi, nella misura intera, e ad €. 8,91 - pari a lire 17.250 lordi, nella misura ridotta.*

40 ***Nota aran 11 giugno 1997**:1. L'incremento derivante **dall'indennità di qualificazione professionale** e valorizzazione delle responsabilità, prevista ai sensi dell'art. 45 del CCNL, una volta acquisito è conservato in caso di passaggio ad altra qualifica funzionale?*

Come già precisato con la nota di questa Agenzia n. 566 del 23.1.1996, si conferma il carattere irreversibile della maggiorazione dell'indennità dell'art. 45 del CCNL, che si mantiene ad personam nella misura attribuita nella qualifica di appartenenza anche in caso di spostamento ad altra funzione dello stesso profilo. In caso di passaggio ad altro profilo o a qualifica superiore ovvero di passaggio al livello VIII bis deve invece essere attribuito il trattamento economico iniziale della nuova posizione. Il diritto alla maggiorazione nella nuova posizione competerà al maturare dei requisiti di cui all'art. 45, comma 6, nel rispetto delle percentuali previste dalla norma.

*L'esperienza professionale, almeno quinquennale, richiesta per l'accesso alla selezione **dall'art. 45, comma 6**, del CCNL deve essere maturata con carattere di continuità e nella stessa posizione funzionale oppure è sufficiente acquisire la predetta esperienza all'interno del profilo, anche in posizione funzionale diversa?*

L'accesso alla selezione del personale interessato all'incremento dell'indennità prevista dall'art. 45 del CCNL è effettuato sulla base di obiettivi criteri predeterminati in sede di contrattazione decentrata, cui è, pertanto, demandata anche la definizione del requisito della "esperienza professionale almeno quinquennale".

***Nota di interpretazione autentica**: ccnl di interpretazione autentica dell'art. 45, comma 5, ccnl 1994/1997 comparto sanità stipulato il 1° settembre 1995*

PREMESSO che il giudice del Lavoro del Tribunale di Brescia – Sezione Lavoro - , in relazione al ricorso della Sig.ra Archetti Elisabetta contro INPDAP. (causa iscritta al R.G. 397/2001), nella seduta del 17 giugno 2002, ai sensi dell'art. 64 del d.lgs 165/2001, ha ritenuto che per potere definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere in via pregiudiziale la questione concernente l'interpretazione autentica dell'art. 45, comma 5 del CCNL comparto Sanità 1994/1997, stipulato il 1° settembre 1995;

TENUTO CONTO che, con la propria istanza, la ricorrente aveva chiesto all'INPDAP l'inclusione nella retribuzione previdenziale e, conseguentemente, nella base di calcolo dell'indennità "premio di servizio" dell'incremento dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità, nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 45, comma 5, secondo la posizione funzionale di inquadramento dei lavoratori;

CONSIDERATO CHE le parti non possono intervenire con il presente contratto in materia legata al trattamento pensionistico che esula dalle competenze della fonte negoziale;

CHE a tali conclusioni possono pervenire solo gli enti previdenziali sulla base della natura degli emolumenti percepiti dai dipendenti, applicando le vigenti disposizioni in materia;

CHE , pertanto, con il presente contratto le parti possono solo dare la propria interpretazione sulla natura dell'emolumento controverso;

TENUTO CONTO a tal fine che l'art. 45, commi 1 e 2, del CCNL 1 settembre 1995 unifica diverse tipologie di indennità, denominandole di qualificazione professionale la quale assorbe dal 1 dicembre 1995 le indennità degli artt. 56 (indennità per il personale infermieristico) e 57 (indennità di incremento, della utilizzazione delle strutture e degli impianti) del D.P.R. n. 270 del 1987 e gli artt. 49 (indennità della professione infermieristica)e 50 (Indennità di incremento della utilizzazione delle strutture e degli impianti e della efficienza dei servizi) del D.P.R. n. 384 del 1990, già riconosciute utili ai fini previdenziali e valutabili in sede di liquidazione della indennità premio servizio;

CHE le indennità individuate dal citato articolo 45 vengono corrisposte secondo la posizione funzionale di inquadramento rivestita dal personale e non in riferimento alle mansioni svolte e come tali costituiscono un elemento fisso e ricorrente della retribuzione, già a suo tempo ritenuto dagli enti previdenziali utilizzabile come base contributiva, sia previdenziale che assistenziale, ivi compresa la loro inclusione nella base di calcolo dell'indennità "premio servizio";

CHE tali indennità, per ragioni di maggiore flessibilità e per premiare la professionalità acquisita dai dipendenti in relazione ai vari fattori individuati dal comma 3 dello stesso articolo, sono state rese incrementabili in sede aziendale, a decorrere dal 1 dicembre 1995;

TENUTO PRESENTE CHE anche tale incremento, la cui misura è prevista dal comma 5, è fisso e ricorrente ed è corrisposto per 12 mensilità, ai sensi del comma 4, come la indennità di base cui afferisce ;

CHE una volta conseguito l'incremento, l'intera indennità di esso comprensiva non subisce più variazioni in quanto l'acquisizione di tecniche innovative o esperienze professionali anche legate a particolari uffici e, quindi, all'esercizio di competenze più specialistiche rimangono un patrimonio professionale del dipendente del quale l'azienda può beneficiare con un utilizzo del medesimo anche per esperienze più qualificate e diverse;

CONSIDERATO CHE quanto affermato nel precedente punto trova riscontro nella circostanza che in nessuna parte dell'articolo 45 o di altro articolo del contratto del 1995 il mantenimento dell'incremento da parte del dipendente sia sottoposto a verifica ed a conseguente revoca in caso di diverso impiego del dipendente laddove sia stato collegato alle condizioni lavorative;

1. Abrogato

2. Abrogato

3. Le indennità del comma 1, a decorrere dal 1 dicembre 1995, sono incrementabili in sede aziendale, al fine di valorizzare l'esercizio delle professionalità e delle responsabilità dei dipendenti, nelle aree di applicazione del ruolo sanitario, tecnico ed amministrativo di appartenenza sulla base di una o più delle seguenti condizioni o criteri - anche omogeneamente riscontrabili in ciascuno dei citati ruoli ed aree - integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in azienda:

- acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori e specificatamente attivati;

- acquisizione di professionalità conseguente all'introduzione di tecniche assistenziali innovative nelle varie discipline del campo infermieristico ed ostetrico, tecnico sanitario e riabilitativo;

- acquisizione di professionalità conseguente a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie;

- acquisizione di specifiche esperienze lavorative, in relazione all'organizzazione della azienda o ente, quali ad esempio, quelle maturate nelle attività svolte nell'area dell'assistenza sociale per l'integrazione dei servizi socio sanitari distrettuali ovvero nell'assistenza territoriale o nell'area di prevenzione o nella riorganizzazione dei servizi o nella didattica.

- all'impiego in strutture con rapporto diretto con i cittadini;

- alla gestione di impianti e manutenzione delle strutture e delle tecnologie;

- all'affidamento di funzioni di coordinamento reale per gli operatori appartenenti alle relative categorie;

- all'affidamento di particolari responsabilità, quali ad esempio, il maneggio valori, i procedimenti ai sensi della legge 241/1990, direzione lavori;

- alla preposizione a strutture organizzative dell'azienda o ente.

4. Abrogato

5. Abrogato

6. Abrogato

Art. 46 - Disciplina del finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività

1. Il trattamento accessorio di cui all'art.40, comma 1, connesso con i risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale è costituito dai seguenti fondi:

1) Fondo per la qualità della prestazione individuale:

- Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle aziende ed Enti, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 48. Detto fondo per il 1995 è costituito dallo 0,1 per cento del monte salari con riferimento all'anno 1993 per il personale disciplinato dal presente contratto e, a decorrere dall'1 gennaio 1996, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari stesso.

2) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:

- Il Fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli artt. 57 e segg. del D.P.R. 384/1990 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata della percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge 537/1993. Tale fondo, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è rivalutato - per l'anno 1996 - del tre per cento, calcolato sul fondo determinato per l'anno 1993 ed incrementato da quanto residua dai fondi dell'art. 43 nonché del punto 1) del presente comma, se non utilizzati.

- Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 47.

ART. 47 - Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2(41), è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo

CONSIDERATO, inoltre, che l'art. 45, comma 3 del CCNL del 1995, ora oggetto di interpretazione, ha cessato di produrre i propri effetti, con l'entrata in vigore del CCNL del 7 aprile 1999 (salvo quanto previsto in via transitoria dall'art. 31, comma 3 del medesimo contratto) e che l'incremento dovuto alla sua applicazione, se in godimento, è entrato a far parte della nuova struttura della retribuzione dei dipendenti quale importo della prima fascia economica che risulta essere pensionabile;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO, con riferimento alla natura dell'incremento dell'indennità di cui all'art. 45, comma 5 del 1 settembre 1995 concordano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

ART. 1

1. L'incremento dell' indennità di cui all'art. 45, comma 5, del CCNL 1 settembre 1995, ha natura fissa e ricorrente e non è modificabile in conseguenza delle mansioni attribuite al dipendente o del suo spostamento ad altra attività, una volta che sia stato attribuito. Pertanto tale indennità ha la medesima natura dell'indennità professionale prevista dal comma 1 dello stesso articolo cui afferisce.

41 *Si riferisce al fondo per il la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi oggi confluito nel fondo di cui all'art 38 del CCNL 7.4.99.*

e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;

- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;

- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;

- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

- la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti - mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n.502/1992 e 14 del d.lgs. n.29/1993 - in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a).

4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5(42), comma 3, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n.29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati - con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione - sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

8(43). Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2), per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996 la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4.

9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN, da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

ART. 48 - La qualità della prestazione individuale

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde

42 *Oggi sostituito dall'art 4 "Contrattazione Integrativa" del CCNL 7.4.99.*

43 *Il termine previsto per poter gestire l'istituto incentivante con la vecchia normativa è poi stato prorogato al 30.6.1997 ai sensi dell'art 13 del CCNL 7.4.99 Integrativo. Oggi tutte le aziende sanitarie dovrebbero avere applicato la metodologia di budget.*

i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46(44), comma 1, punto 1).

2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B(45).

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:

a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;

b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;

c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;

d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2(46), del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.

5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.

6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

ART. 49 - Livello retributivo VIII bis(47)

ART. 50 - Norma particolare per le IPAB

1. Le norme stabilite nel presente contratto sono valide per tutte le IPAB svolgenti prevalenti attività sanitarie che già applicavano al proprio personale il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n.384, previo reinquadramento orizzontale del personale medesimo nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2, qualora non vi abbiano ancora provveduto.

2. Per le IPAB svolgenti prevalenti attività sanitarie che applicavano al proprio personale il D.P.R. 3 agosto 1990, n.333 si prevede il graduale passaggio al trattamento economico del personale delle aziende del Servizio Sanitario nazionale mediante l'utilizzo, in via transitoria, dei seguenti istituti:

a) reinquadramento orizzontale del personale in servizio nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2.

b) trasformazione del livello economico differenziato ed eventuali altre indennità fisse, mensili e ricorrenti come base per la graduale corresponsione al personale inquadrato nei vari livelli dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità previste dagli artt.43, punto 3 e 45. A tal fine, a decorrere dal 31.12.1995, le somme stanziate in bilancio per le predette voci sono incrementate di una somma pari al 6% delle medesime voci, calcolata con riferimento all'anno 1993.

c) Costituzione di unico fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse previste dagli artt. 5 e 6 del D.P.R.

44 *Si riferisce al fondo per la qualità della prestazione individuale. Tale fondo, che è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale, è oggi confluito nel fondo di cui all'art 38 CCNL 7.4.99.*

45 *27 La tabella riportava gli importi applicati nel periodo di vigenza del contratto che riportiamo qui di seguito*

Tabella B Premio per la qualità della prestazione individuale			
Livello	*Misura semestrale*	*Livello*	*Misura semestrale*
VIII bis	*700.000*	*IV*	*469.000*
VIII	*640.000*	*III*	*444.000*
VII	*576.000*	*II*	*421.000*
VI	*524.000*	*I*	*400.000*
V	*494.000*		

46 *Si riferisce all'informazione preventiva, la cui disciplina è sostituita con le disposizioni di cui al comma 1, art 6 "Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche" del CCNL 7.4.99.*

47 *Disapplicato ai sensi del comma 1 lett. H), art 44 del CCNL 7.4.99 con riguardo all'art 40 del CCNL 7.4.99 "Riconversione delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis."*

333/1990 incrementate a decorrere dal 31.12.1995 di una somma pari al 6% delle medesime risorse calcolate con riferimento all'anno 1993. Con detto fondo, complessivamente utilizzato e nei limiti delle risorse in esso disponibili, le IPAB di cui al presente comma provvedono alla graduale applicazione di quanto previsto dagli artt. 43 punti 1) e 2), 46 punti 1) e 2) e dagli artt.44, 47 e 48.

3. Per le IPAB, nelle quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

ART. 51 - Norma finale(48)

Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento del fondo di cui all'art 46 comma 1 punto 2 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

PARTE TERZA

TITOLO I - Norme finali e transitorie

ART. 52 - Norma transitoria

Abrogato

ART. 53 - Disposizioni particolari(49)

1. Omissis

2. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

3. La disciplina del regime economico spettante al personale del comparto che partecipa alle attività connesse all'esercizio della libera professione intramuraria svolta ai sensi dell'art. 4, commi 10 e 11 bis del D.lgs. 502 del 1992, è rinviata.

4. Al personale delle A.R.P.A., in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'ARAN la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.

5. Omissis

ART. 56 - Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d.lgs. n.29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate nonché, in particolare, le seguenti disposizioni:

a) con riferimento agli artt. 1 e 2: artt. 1 e 5 del DPR 384/1990;

b) con riferimento all'art. 4: art. 6 del DPR 384/ 1990;

c) con riferimento all'art. 5: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;

d) con riferimento all'art. 6: art. 4 del DPR 270/1987;

e) con riferimento all'art. 7: artt. dal 18 al 20 del D.P.R. 13/1986; art. 38 del D.P.R. 270/1987;

f) con riferimento all'art. 10: art. 60 del DPR 20 dicembre 1979, n.761;

g) con riferimento all'art. 11: art. 40 DPR 270/1987, art. 23, commi 1, 4 e 5 DPR 384/1990;

h) con riferimento all'art. 12: art. 25 della L.93/1983; art. 4 del DPR 270/1987;

i) con riferimento all'art.13: art.112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;

l) con riferimento all'art. 14: art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; art. 18, commi 3 e 4, e artt. 19 e 20 del DM Sanità 30.01.1982;

m) con riferimento all'art. 15: art. 14 del DPR 761/1979;

n) con riferimento all'art. 16: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, e artt. dal 3 al 6 del DPCM n.117/1989; art. 4 del DPR 13/1986; art. 46 del DPR 494/1987;

o) con riferimento all'art. 17: art. 9, comma 4, del DPR 761/1979; art. 11 D.P.R 270/1987; art. 7, comma 6, ultimi due periodi della L. 554/1988; il DPCM 127/1988; art. 3, comma 23, della L. 537/1993;

p) con riferimento all'art. 18: art. 32 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987;

q) con riferimento agli artt. 19 e 20: artt. 33 e 37 DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5, del DPR 384/1990; art. 11 DPR 348/1983;

r) con riferimento all'art. 21: art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del DPR 348/1983; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;

s) con riferimento all'art. 22: art. 31 del DPR 270/1987; art. 11 del DPR 13/1986;

t) con riferimento agli artt. 23 e 24: artt. 47 e 56 del DPR 761/1979; artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70, 71, 129 e 130 del T.U. impiegati civili dello Stato del 10 gennaio 1957, n.3; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

u) con riferimento agli artt. 25 e 26: artt. da 37 a 41 del T.U. 3/1957, art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del 348/1983; art. 3, comma 37 legge 537/1993; art. 7, comma 3, legge 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino; art. 47 del DPR 761/1979; art. 67 del T.U. 3/1957;

v) con riferimento all'art. 27: art. 47 DPR 761/1979, artt. 69 e 70 del DPR 3/1957;

z) con riferimento all'art. 28: art. 27, comma 1 limitatamente alla parola "doveri" del DPR 761/1979; artt. da 12 a 17 del DPR 3/1957;

aa) con riferimento agli artt. dal 29 al 32: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990;di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del T.U. 3/1957; art. 61 del DPR 686/1957

ab) con riferimento agli artt. 33 e 34: artt. da 39 a 42 del D.P.R. 761/1979:

ac) con riferimento all'art. 36: art. 26 del DPR 270/1987, art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;

ad) con riferimento all'art. 37: art. 52 e artt. da 54 a 58 del DPR 761/1979;

ae) con riferimento agli artt. dal 40 al 48: artt. 55 e 57 del DPR 270/1987; del DPR 384/1990: artt. da 41 a 43, 46, comma 1 relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2 ultimo periodo; 49, comma 1 primo periodo e comma 2 per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; artt. da 50 a 52, art. 68, commi 6 e 7, art. da 57 a 67 (con effetto dal 01.01.96) del DPR 384/1990 fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del presente contratto per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lett. b) del D.P.R. 384/1990, decorre dal 1 gennaio 1997.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.

3. È inapplicabile l'ultimo comma dell'art. 63 del DPR 761/1979. Le disposizioni contenute nel DPR 821/1984 continuano ad essere applicate fino ad una diversa definizione contrattuale della materia per tutti i profili non dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nonché del ruolo sanitario nel rispetto dell'art. 6, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992.

4. Il DPR 25 giugno 1983, n.348 è completamente disapplicato;

5. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

6. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'ARAN l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le Parti si impegnano a rivedere entro il 31 ottobre 1995 la normativa vigente in relazione ai seguenti istituti e problematiche concernenti il personale del comparto: – mensa; – attività sociali culturali e ricreative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a

48 *La disposizione, che si riferisce al fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi oggi confluito nel già menzionato art 38, è oramai disapplicata; analogamente a quanto era stabilito, la disciplina di cui al comma 45 dell'art. 41 CCNL 7.4.99 prevede che le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'art 38 e 39 del medesimo contratto se non impegnate nel rispettivo esercizio finanziario vengano riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.*

49 ***Nota aran 11 giugno 1997**: L'art. 53, ultimo comma, nel prevedere che le parti negoziali concordano sull'opportunità di definire entro il 31 dicembre 1995 la normativa riguardante la revisione del tema della maggiorazione **dell'indennità infermieristica di cui all'art. 49 del D.P.R. 384/1990** deve interpretarsi nel senso che in assenza di tale accordo la predetta indennità è congelata?*

· L'art. 53, ultimo comma, penultimo capoverso, è chiaro e non si presta ad interpretazioni restrittive, che non rispecchiano in alcun modo la volontà delle parti negoziali. In mancanza di accordo l'applicazione dell'art. 49 del DPR 384/1990 in vigore è automaticamente prorogata alla scadenza del quadriennio. A tal fine, si segnala che in data 22.05.1997 è stato stipulato un CCNL per le armonizzazioni con quelli delle aree dirigenziali del 5.12.1996, ove tale integrazione trova conferma.

definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, a conclusione dell'accordo intercompartimentale in via di definizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di ottobre 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio.

Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei lavoratori degli Enti.

In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

Le parti si impegnano, altresì, a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti ritengono che la formulazione dell'art. 12 del presente contratto sia da considerare provvisoria in attesa della definizione del quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'art. 10 comma 4 non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE FINALE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti e avuto riguardo all'esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico.

Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle altre aree della dirigenza del comparto della sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per ridiscuterle ed armonizzarle nel presente contratto.

CCNL econ. 1996-1997

ART. 3 (1)- Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla produttività collettiva.

1. Ai sensi degli articoli 4, comma 8 e 13, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni od integrazioni, le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano il fondo di cui all'art. 46, comma 1 punto 2 del CCNL dell'1.9.1995, dell'1% -come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singoli enti ed aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

2. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui al comma 1 , si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del d. lgs. 165/2001;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

3. Il fondo previsto dall' art. 46, comma 1, punto 2) del CCNL del 1.9.1995 si consolida nel suo ammontare per gli anni successivi, ferme rimanendo le possibilità di trasferimento a detto fondo di risorse provenienti da quelli di cui all'art. 43 e 46, comma 1, punto 1) dello stesso CCNL.

4. Per la vigenza del presente contratto, il fondo di cui al comma 1 è incrementato con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni raggiunte con il presente accordo realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle risorse finanziarie rese disponibili per la tornata contrattuale.

Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle due aree della dirigenza del comparto sanità, fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali di contenuto economico concettualmente corrispondenti con riferimento alla struttura delle retribuzione dei dipendenti delle tre aree, fatte salve le specificità delle aree dirigenziali, esse si incontreranno per pervenire alla necessaria armonizzazione del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, richiamato il contenuto della dichiarazione congiunta n. 3 allegata al CCNL dell' 1.9.1995, riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono di incontrarsi entro il 30 aprile 1996 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del D.L. 117/1996.

1 *Ai sensi dell'art 44 CCNL 7.4.99 comma 1 lett. G)*

CCNL 1999: norm. 1998-2001 econ. 1998-1999

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I(1)

ART. 1 - Campo di applicazione

Abrogato

ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto(2)

Abrogato

TITOLO II - Relazioni sindacali

CAPO I - Metodologie di relazioni

ART. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4 - Contrattazione collettiva integrativa(3)

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;

II criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale,ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;

c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;

1 *Le "Disposizioni Generali" di cui al Titolo I - Capo I - Artt, 1 e 2 sono sostituite dalle disposizioni di cui al Titolo I - Capo I del CCNL 19.04.2004.*

2 *Nota aran 23 marzo 2004: da quando decorrono gli **effetti giuridici** del contratto?*

Gli effetti giuridici del contratto decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo diversa previsione del contratto stesso. Per convenzione, la stipulazione dei contratti in genere si intende intervenuta alle ore 24,00 del giorno della sottoscrizione, vale a dire, per esempio, nel caso del CCNL del 1 settembre 1995 dal 1°. La decorrenza del contratto è, conseguentemente, il 2 settembre 1995.

3 ***Nota aran 11 giugno 1194**: nel caso in cui **l'Organizzazione Sindacale non firma il contratto decentrato** può partecipare al confronto aziendale su tutti gli argomenti previsti dagli artt. 7 e 8 del CCNL 1995?*

La contrattazione decentrata rappresenta lo strumento per la disciplina degli istituti che in base alle clausole di rinvio, puntualmente elencate dall'art. 5 del CCNL sono demandate a tale sede. In linea di principio, quindi, si ritiene opportuno che il contratto decentrato debba essere stipulato in modo che disciplini globalmente tutte le materie di competenza salvo quelle che per loro natura (accordi di mobilità, implicazioni sulla ristrutturazione) sono contrattate in presenza dell'evento. In relazione a quanto sopra la mancata sottoscrizione del contratto decentrato da parte di Organizzazioni Sindacali abilitate alla trattativa comporta una sorta di autoesclusione del sindacato che non dovrà essere chiamato per gli adempimenti dell'accordo decentrato non sottoscritto. Viceversa in presenza di materie demandate alla contrattazione decentrata che non siano state oggetto di un precedente accordo la convocazione dovrà essere inviata a tutte le delegazioni di parte sindacale abilitate alla trattativa.

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;

IV le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;

V i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

VI 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 disabili;

VII le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza(4);

VIII i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26;

IX l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part time di cui all'art. 23, comma 10;

X le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.

XI criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

• i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17;

• il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5(5) - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

Art. 6(6) - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

L'azienda o l'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la con-

4 ***Nota aran 8 febbraio 2000**: **Il fondo per i compensi della produttività collettiva** e per il miglioramento dei servizi è suscettibile di decurtazioni per effetto ed in proporzione della diminuzione di personale dovuta ad esternalizzazione di alcune attività, con atto unilaterale dell'azienda, decorso il termine di contrattazione?*

I riflessi conseguenti alle innovazioni tecnologiche ed organizzative nonché i processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi tra i quali rientrano anche le esternalizzazioni delle attività sono ricomprese tra le materie oggetto di contrattazione integrativa (art. 4, comma 2 punto 7 del CCNL), tenuto conto, soprattutto delle conseguenze che essi possono determinare nella formazione dei fondi e nell'utilizzo delle risorse contrattuali richiamate nel quesito. Nel caso di specie per quanto attiene la destinazione delle risorse economiche che si potrebbero rendere disponibili, non sembra applicabile il principio del comma 5 dello stesso articolo 4 richiamato in oggetto. Occorre però distinguere il caso prospettato, che sembra riferirsi ad una riorganizzazione settoriale, dall'ipotesi in cui le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere siano soggette a riorganizzazioni derivanti da atti di programmazione regionale di grandi dimensioni, casi nei quali evidentemente si dovrebbero rendere necessarie direttive regionali sul finanziamento delle Aziende da ristrutturare.

5 *È sostituito dall'art 4 del CCNL 19.04.2004*

6 *Testo integrato con le modifiche apportate dall'art 7 CCNL 19.04.2004*

certazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

B) CONCERTAZIONE

I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

• articolazione dell'orario di servizio;

• verifica periodica della produttività delle strutture operative;

• definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro.

• andamento dei processi occupazionali;

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

• svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16;

• valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20;

• conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;

• dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, comma 2;

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

• organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

• modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.

• casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4(7). Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale e sulla la verifica dell'entità dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 (di pertinenza delle aziende e degli enti ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 1999 ed ora, rispettivamente artt. 30 e 31 del presente contratto) limitatamente a quelli soggetti a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs n. 229 del 1999, fermo restando il valore della spesa regionale dei fondi medesimi.

5. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti

7 *Comma così modificato ed integrato dal comma 3, Art 7 "Coordinamento Regionale" del CCNL 19.04.2004.*

concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

Art. 7 - Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda o ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto X;

c) 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.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda o ente, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. 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, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;

• flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part time;

• processi di mobilità.

4. 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 sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vai profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II - I soggetti sindacali

ART. 8(8) - Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale:

• dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle RSU siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;

• delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2;

• componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea.

2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

ART. 9 - Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

• dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;

• dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

• dalle R.S.U;

• dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

8 *Testo così integrato dal comma 6, art. 2 del CCNL 19.04.2004.*

3. Le aziende e gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

CAPO III - Procedure di raffreddamento dei conflitti

ART. 10 - Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 11 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

PARTE II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I - Obiettivi

ART. 12 - Obiettivi

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

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

3. Ai fini suddetti, in armonia a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dalle aziende ed enti, nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2, e con le risorse di cui all'art. 29, comma 10.

CAPO II - Classificazione(9)

ART. 13 - Il sistema di classificazione del personale(10)

9 Il sistema di classificazione del personale avviato con il presente CCNL ha subito successive modifiche ed integrazioni con i CCNL 7.4.99 integrativo; CCNL II biennio economico 2000-2001 e CCNL 19.04.2004. L'allegato 1 "Declaratorie" del CCNL Integrativo 7.4.99 è stato aggiornato alla luce delle nuove disposizioni. Vedi anche tabella riepilogativa a pag. 75.

*10 **Nota aran 23 marzo 2004**: La conferma dell'ARAN, con nota n. 1152 dell'8.02.2000 (risp. n. 23), dell'avvenuta disapplicazione dell'allegato 2 all'art. 40 del DPR 384/1990, che descriveva dettagliatamente **le mansioni dell'OTA**, esclude che tale personale debba continuare a svolgere le **attività alberghiere relative alla degenza**?*

Nel rammentare che l'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999 non è un "mansionario", si rileva che i compiti attribuiti ai profili non sono esaustivi. Infatti, l'art. 13 del medesimo CCNL precisa che i compiti stessi e le responsabilità dei dipendenti sono indicate nelle declaratorie dell'allegato 1 solo a titolo esemplificativo e che gli stessi sono tenuti a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo di appartenenza. Inoltre, il nuovo sistema classificatorio comporta un primo inquadramento rigorosamente a costo zero e si configura semplicemente come la "fotografia" della situazione giuridico-economica del personale in servizio al 1° gennaio 1998, che transita da un ordinamento di tipo pubblicistico ad uno di tipo privatistico, senza mutamento delle proprie mansioni. Ciò detto, in linea di principio, si rileva l'inconsistenza del quesito, visto che proprio in capo all'operatore tecnico addetto all'assistenza vengono esattamente riconfermate le mansioni che si presumono abrogate (cfr. All. 1, profili professionali categoria B). Occorre far presente che il CCNL integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 sottoscritto il 20 settembre 2001 ed entrato in vigore il 21 settembre 2001 sostituisce le declaratorie dell'allegato 1 del CCNL del 7 aprile 1999, ed il profilo dell'operatore tecnico addetto all'assistenza è considerato ad esaurimento con l'istituzione, nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda, del profilo dell'operatore socio sanitario

*- Il nuovo sistema classificatorio del personale supera il pregresso **sistema di ripartizione dei ruoli?** Possono essere ricompresi nel personale di vigilanza ed ispezione anche i periti chimici, mantenendo l'attuale denominazione di assistenti tecnici?*

/Il nuovo sistema classificatorio non ha abolito la distinzione in ruoli che, in quanto materia riserva di legge ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett.c p.to 5), della legge 421/1992, è sottratta alla contrattazione. Ciò si evince dall'art. 44 del CCNL 7 aprile 1999 che non disapplica l'art. 1 del DPR 761/1979, eccettuato il comma 4. Tuttavia, il nuovo sistema classificatorio, prevedendo forme di flessibilità tendenzialmente supera la rigida ripartizione, come si evince dall'art. 15, comma1 lett. C), del CCNL 7 aprile 1999 che prevede in presenza del possesso dei requisiti il passaggio orizzontale tra profili diversi indipendentemente dal ruolo di appartenenza.

11 Vedi Allegato 1 del CCNL 7.4.99 Integrativo.

12 A tal proposito vedi l'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165 e l'art. 24 del D. Lgs. 150/2009.

*13 Nota aran 8 febbraio 2000: A) I **passaggi** da B a Bs e da **D a Ds** sono da considerarsi progressione **orizzontale** (finanziabile con i fondi di cui all'art. 39) o **verticale** (finanziabile con risorse aziendali)?*

B) ***In ciascun anno** di applicazione contrattuale, è possibile consentire ai dipendenti di effettuare **passaggi di più fasce** retributive all'interno di una stessa categoria (ad es. da C1 a C4)?*

*I passaggi da B a Bs e da D a Ds - per l'accesso ai quali, peraltro, le rispettive declaratorie prevedono precise modalità e requisiti - costituiscono i passaggi interni che caratterizzano lo sviluppo professionale verticale, disciplinato dall'art. 16 del CCNL, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria ed, all'interno di essa, dei relativi profili (artt. 15 e 37). Pertanto, al finanziamento dei passaggi siano interni alle categorie che di categoria **non si provvede con le risorse contrattuali.** Ciò è confermato anche con riferimento alla istituzione dei nuovi profili previsti dalle declaratorie i cui posti di organico sono istituibili sulla base delle esigenze organizzatorie dell'Azienda e con oneri a carico di quest'ultima. Si coglie l'occasione per rammentare, infatti, che il CCNL e le relative declaratorie consentono di colmare, nelle nuove categorie di personale, la carenza di alcuni profili non previsti dalle tabelle del DPR 761/1979 e DPR 384/1990. Appare, infine, inverosimile che lo stesso dipendente nel corso di un anno possa vedersi attribuite quasi consecutivamente più fasce retributive nel profilo di appartenenza, sulla base delle seguenti considerazioni che traggono il loro fondamento dall'art. 35 del CCNL:*

- la progressione economica orizzontale per fasce è basata sul merito, il che presuppone l'attivazione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti che realisticamente hanno carattere annuale;

- la progressione è finanziata nel limite delle risorse esistenti nel fondo di cui all'art. 39 del CCNL, la cui disponibilità è verificata a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno ed i passaggi da una fascia all'altra immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno(art. 35, comma 4) il che escluderebbe tecnicamente la possibilità dell' attribuzione di più fasce nel corso dello stesso.

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Nell'ambito della categoria D è prevista l'individuazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e seguenti.

2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato 1(11) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative. L'indicazione degli attuali profili contenuta nella declaratoria è esaustiva.

3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 19.

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

5. Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza. Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie di cui all'allegato 1. La disciplina delle mansioni e del loro temporaneo mutamento è regolata dall'art. 28.

ART. 14 - Accesso dall'esterno

1. Il regolamento previsto dall'art. 18 del decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 disciplina l'accesso alle categorie dall'esterno mediante i pubblici concorsi ovvero con le procedure di avviamento di cui alla legge 28 febbraio 1987 n. 56, stabilendo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. n. 29 del 1993, le modalità per garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria. (12)

ART. 15 - Progressione interna nel sistema classificatorio

1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:

a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore;

b) passaggi all'interno delle categorie B e D;

c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.

2. Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

ART. 16 - Criteri e procedure per i passaggi tra categorie(13)

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

2. La selezione del comma 1 è basata su:

a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

• titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;

• corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;

• qualificati corsi di aggiornamento professionale;

• pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;

3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.

4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 al presente contratto(14).

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

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

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3.

3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalle aziende ed enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'allegato 1. In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

ART. 18(15) - Norma di inquadramento del personale in servizio

1 Omissis

2. Omissis

14 *Allegato 2 del presente CCNL: Elementi e contenuti che devono informare i criteri da definire con il regolamento aziendale di cui all'art. 16, Comma 4*

1. Le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, con propri atti regolamentari, individuano le modalità di svolgimento delle selezioni di cui agli artt.16 e 17. Gli elementi di valutazione in base ai quali effettuare le selezioni sono indicati nel comma 2 del citato art. 16. Le aziende e gli enti possono integrare tali criteri ed elementi di valutazione e combinarli e ponderarli tra di loro in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie o profili cui si riferiscono le selezioni, in base a specifica previsione regolamentare.

2. I regolamenti di cui sopra dovranno prevedere in particolare:

• le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;

• le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;

• la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti;

• le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall'art. 15, va svolta l'apposita prova teorico-pratica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento;

• la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti;

• le modalità di valutazione dei percorsi formativi;

• la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.

3. Nella predisposizione del regolamento le aziende ed enti terranno, altresì, conto dei principi generali di cui al provvedimento dell'art. 14.

15 *La norma ha dato avvio all'attuale sistema di classificazione. Le posizioni funzionali che erano previste dal DPR 20 dicembre 1979, n. 761, modificate dal DPR 28 novembre 1990, n. 384 sono, quindi, disapplicate ed inquadrate all'interno delle categorie previste dal nuovo sistema di classificazione. All'interno di ogni categoria sono individuati i rispettivi profili professionali di cui alle declaratorie (Vedi Allegato n.1 al CCNL 7.4.99 Integrativo). L'inquadramento si è realizzato previa trasformazione dei posti già occupati dai dipendenti, con le conseguenti operazioni di ridefinizione delle relative dotazioni organiche. Lo schema di seguito riportato individua il sistema di classificazione aggiornato alla luce delle disposizioni dell'ultimo CCNL.*

3. Con decorrenza dal 1 gennaio 1998, ai profili di fattorino e addetto alle pulizie - già appartenenti alle posizioni funzionali di I e II livello ex DPR. 384/1990 - ed inquadrati nella categoria A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale dei profili di commesso e di ausiliario specializzato. Dalla stessa data i profili di fattorino e addetto alle pulizie sono soppressi e le mansioni svolte dal relativo personale in servizio corrispondono, rispettivamente, a quelle dei profili di commesso e di ausiliario specializzato addetto ai servizi economali.

4. Per il profilo di ausiliario specializzato, ricompreso nella categoria A, resta confermata la previsione, nell'ambito della dotazione complessiva del profilo, di due distinti contingenti relativi alle attività dei servizi tecnico-economali e dei servizi socio-assistenziali, ferma rimanendo l'interscambiabilità dei dipendenti tra i due contingenti prima dell'espletamento del corso annuale di formazione professionale dell'operatore tecnico addetto all'assistenza disciplinato dal decreto del Ministro della sanità 26 luglio 1991, n. 295.

5(16). I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista, già inquadrati nell'ex V livello economico, rimangono collocati ad esaurimento, nel livello economico Bs - ed esercitano le mansioni previste dalle previgenti disposizioni ad essi riferite.

ART. 19* - Nuovi profili

**Integrato con le modifiche apportate dagli artt 4(17) e 5(18) Ccnl 7.4.1999 integrativo*

ex posizione funzionale	*categoria*	*Profili* aggiornato al CCNL 19.04.2004*
I - II – III	*A*	*Ausiliario specializzato; Commesso*
IV	*B*	*Operatore tecnico - Operatore tecnico addetto all'assistenza - Coadiutore amministrativo*
V	*B s*	*Puericultrice - Infermiere generico - Infermiere psichiatrico (con 1 anno di corso) - Massofisioterapista o Massaggiatore - Operatore Tecnico Specializzato - Operatore Socio Sanitario - Coadiutore Amministrativo Esperto*
VI	*C*	*Puericultrice Esperta - Infermiere Generico esperto - Infermiere psichiatrico esperto (1 anno di corso) - Massaggiatore o Massofisioterapista Esperto - Assistente Tecnico - Programmatore - Operatore Tecnico Specializzato Esperto - Assistente Amministrativo*
VII	*D*	*Collaboratore Professionale Sanitario - Collaboratore Professionale Assistente Sociale - Collaboratore Professionale Tecnico - Collaboratore Professionale Amministrativo*
VIII	*D s*	*Collaboratore professionale sanitario esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto - collaboratore professionale tecnico esperto - collaboratore professionale amministrativo esperto*

16 *Per questi profili con il CCNL 19.04.2004 è stato istituito il profilo di esperto nella categoria C. Vedi art 18 CCNL 19.04.2004.*

17 *Art. 4 "Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Operatore socio sanitario"*

1. Ad integrazione dell'art. 19 del CCNL 7 aprile 1999 è istituito il profilo dell'operatore socio sanitario, inserito nella categoria B, livello economico Bs. Di conseguenza l'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999, Omissis.

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

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

4. Alle selezioni per la copertura dei posti di operatore socio sanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino al loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario. Per i passaggi dalla posizione economica B alla posizione BS si applicano le procedure previste dall'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

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

18 *Art. 5 "Modifiche alle categorie C e D: Profili sanitari e dell'assistente sociale"*

1. Per effetto di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL II biennio economico 2000-2001, con il passaggio dalla categoria C alla categoria D degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale Assistente sociale, l'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 è sostituito dall'allegato 1 al presente contratto, con le seguenti modifiche:

a) sono soppressi i profili professionali degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale Assistente sociale presenti nella declaratoria della categoria C;

b) gli stessi profili sono inseriti nella categoria D, con la denominazione, rispettivamente, di collaboratore professionale sanitario e di collaboratore professionale assistente sociale.

c) La descrizione dei profili, delle attività di competenza e dei requisiti di accesso dall'esterno e dall'interno indicate nell'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 è sostituita dall'allegato di cui al comma 1 che modifica le categorie C e D.

2. La posizione di coordinatore prevista dall'art. 10, del CCNL II biennio economico 2000-2001 è conferita dalle aziende al personale appartenente ai profili interessati in possesso di una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive. I criteri generali per il conferimento sono definiti dalle aziende con le procedure di concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999.

3. In deroga all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, ed esclusivamente per i profili professionali dell'infermiere e dell'infermiere

1. Con i decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, tutti citati nella declaratoria del personale inserito nella categoria C(19) di cui all'allegato 1, sono stati individuati o ridefiniti i seguenti profili sanitari:

- infermiere
- infermiere pediatrico
- tecnico sanitario di radiologia medica
- tecnico sanitario di laboratorio biomedico
- igienista dentale
- fisioterapista
- tecnico audioprotesista
- ortottista - assistente di oftalmologia
- tecnico ortopedico
- tecnico audiometrista
- terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva
- tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
- terapista occupazionale
- tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare
- assistente sanitario
- logopedista
- ostetrica
- dietista
- podologo
- tecnico di neuro fisiopatologia.

2. Nei seguenti profili di cui al comma 1 sono riconducibili i profili a fianco di ciascuno indicati già inseriti nelle ex posizioni funzionali di sesto e settimo livello confluite rispettivamente nelle categorie C e D, fatto salvo quanto sarà previsto dai decreti del comma 1 in tema di equipollenza dei diplomi conseguiti in base al pregresso ordinamento:

• infermiere	*• infermiere professionale*
• infermiere pediatrico	*• vigilatrice d'infanzia*
• tecnico sanitario di radiologia medica	*• tecnico di radiologia medica*
• tecnico sanitario di laboratorio biomedico	*• tecnico di laboratorio medico*
• igienista dentale tecnico	*• igienista dentale*
• fisioterapista	*• terapista della riabilitazione*
• tecnico audioprotesista	*• audioprotesista*
• ortottista - assistente di oftalmologia	*• ortottista*
• assistente sanitario	*• assistente sanitario*
• logopedista	*• logopedista*
• ostetrica	*• ostetrica*
• dietista	*• dietista*
• podologo	*• podologo*
• tecnico di neuro fisiopatologia	*• tecnico di neuro fisiopatologia*
• tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	*• vigile sanitario*
• tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	*• tecnico di angiocardiochirurgia perfusionista*

pediatrico, sono ammessi alle selezioni interne previste dalla stessa disposizione i dipendenti inseriti nelle categorie B ed A in possesso dei diplomi abilitanti, di cui ai rispettivi decreti regolanti la professione.

19 *Per effetto del passaggio previsto dall'art. 9 CCNL II biennio 2000-2001, dal 1 settembre 2001 tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario e l'operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico assumono la denominazione della categoria D rispettivamente di Collaboratore professionale sanitario - nei profili e discipline già corrispondenti a quella della categoria di provenienza - nonché di collaboratore professionale - assistente sociale.*

• educatore professionale	*• educatore professionale*

3. Sono confermati i profili di puericultrice, di odontotecnico; ottico; massaggiatore non vedente. Il relativo personale è inquadrato nelle categorie B - livello Bs - o C o D, a seconda dell'appartenenza, rispettivamente, alle ex posizioni funzionali di quinto, di sesto o di settimo livello, ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni legislative o regolamentari di riferimento.

4. Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili sanitari da parte del Ministero della Sanità ovvero a seguito della definizione della formazione complementare - si incontreranno per l'individuazione della categoria di appartenenza dei profili interessati.

5. Con il presente contratto sono istituiti i seguenti nuovi profili non sanitari ascritti alle categorie sottoindicate e le cui mansioni sono indicate nell'allegato 1 al presente contratto:

CATEGORIA B, nel livello B super (Bs):

- operatore tecnico specializzato
- coadiutore amministrativo esperto
- operatore socio sanitario (20)

CATEGORIA C:

- programmatore

CATEGORIA D:

- collaboratore tecnico - professionale
- collaboratore amministrativo - professionale

CATEGORIA D, nel livello D super (Ds):

- collaboratore tecnico - professionale esperto
- collaboratore amministrativo - professionale esperto
- collaboratore professionale assistente sociale esperto

6. Dall'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, il profilo dell'operatore tecnico specializzato sostituisce l'operatore tecnico ricollocato ai sensi dell'art. 40 del DPR 20 novembre 1990, n. 384.

7. La denominazione generale dei profili compresi nelle ex posizioni funzionali di VI, VII e VIII livello di cui alla tabella all. 1 al DPR 20 novembre 1990, n. 384, confluite nelle categorie C e D, assumono la denominazione a fianco di ciascuno indicata

CATEGORIA C

Omissis

CATEGORIA D:

- operatore professionale di 1ªctg coordinatore = collaboratore professionale sanitario
- assistente sociale coordinatore = collaboratore professionale assistente sociale
- collaboratore amministrativo = collaboratore amministrativo-professionale

CATEGORIA D, nel livello Ds:

- operatore professionale dirigente = collaboratore professionale sanitario esperto
- collaboratore coordinatore = collaboratore amministrativo-professionale esperto

8. Le aziende ed enti, secondo le norme del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze funzionali, istituiranno con oneri a proprio carico i posti di organico per i nuovi profili previsti dal presente articolo da inserire nelle categorie B, C e D secondo la declaratoria dei relativi profili.

CAPO III - Le posizioni organizzative

ART. 20 - Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni(21)

20 *Istituito dall'art.4 CCNL Integrativo 7.4.99 riportato in nota*

21 ***Nota aran 23 marzo 2004**: Quale è il trattamento di base del personale cui è conferita la **posizione organizzativa**?*

Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento secondo la categoria e profilo di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, una indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Lire 6.000.000 (€ 3.099,17) ad un massimo di Lire 18.000.000 (€ 9.297,52). Detta indennità assorbe solo i compensi per lavoro straordinario ed al suo finanziamento si provvede con il previsto fondo.

- In mancanza di personale del ruolo amministrativo di categoria D che possa occuparsi del settore informatico, è possibile conferire, anche in via di fatto, l'incarico di posizione organizzativa a personale della categoria C del ruolo sanitario che ne abbia i requisiti?

Le "posizioni organizzative" della categoria D, individuate dalle aziende formalmente in relazione alle proprie esigenze, sono caratterizzate dallo svolgimento - da parte del personale incaricato - di funzioni con assunzione di diretta ed elevata responsabilità nell'ambito del proprio profilo professionale. Per tale ragione il conferimento di detti incarichi non può comportare mutamento di profilo o di ruolo del dipendente . Peraltro le posizioni organizzative afferenti il ruolo tecnico (o amministrativo) possono riguardare solo il personale appartenente alla categoria D.

1. Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica.

3. La graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;

b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;

c) complessità delle competenze attribuite;

d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;

e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

ART. 21(22) - Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione

1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.

2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D.

3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.

4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;

9. Abrogato.

ART. 22 - Norma finale e transitoria(23)

1. Omissis.

2. Omissis.

3. Omissis.

4. È confermata la posizione organizzativa dell'operatore tecnico coordinatore, ove prevista nella dotazione organica delle aziende ed enti, alla quale si accede per selezione interna ai sensi dell'art. 17, con una anzianità lavorativa di cinque anni complessivi nella categoria B. Tale operatore cura il coordinamento delle attività dei servizi operai ed assimilati a lui affidati con assunzione di responsabilità del proprio operato, assicurando per quanto di competenza le attività specialistiche richieste. La posizione dell'operatore tecnico coordinatore una volta istituita ha carattere permanente ed è compensata con l'indennità professionale specifica indicata nella

22 **Testo aggiornato con le modifiche apportate dall'art 11 CCNL II biennio 2000-2001*

23 *I commi non riportati riguardano disposizioni transitorie che hanno esaurito il loro effetti nel passaggio alla nuova classificazione.*

tabella allegato 6(24)

5. Omissis

6. Omissis

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi degli artt. 16 e 17, comma 1, le aziende ed enti comunicano per iscritto ai dipendenti interessati, ai sensi del d.lgs. 27 maggio 1997, n. 152, il nuovo inquadramento conseguito nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato, ai sensi del presente comma, non è soggetto al periodo di prova.

8. Omissis

PARTE III

TITOLO I - FLESSIBILITÁ DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - Particolari tipi di contratto

ART. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale(25)

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

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

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

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

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

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

5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 1 settembre 1995.

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

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio

24 *Sostituita dalla "Tabella E" del CCNL 19.04.2004*

25 ***Nota aran 11 giugno 1997**: 1. L'art. 16, comma 9, del CCNL 1995, nel prevedere che il trattamento economico, anche accessorio, del personale con **rapporto di lavoro a tempo parziale** è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti, intende ricomprendere anche **l'indennità di rischio radiologico?***

· La clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità.

*- 2. In che misura spettano le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 ai dipendenti con rapporto di lavoro a **tempo parziale verticale**, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 1995?*

· Le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 spettano interamente ai dipendenti a tempo parziale orizzontale ed in misura ridotta, proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno, ai lavoratori a tempo parziale verticale. In ogni caso, devono essere fruite entro l'anno solare, salvo motivate esigenze di servizio che, ai sensi della medesima legge, danno luogo a compenso forfettario.

*- 3. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro **da tempo pieno a tempo parziale** nel corso dell'anno, in che misura si deve corrispondere la **13^ mensilità?***

· In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel corso dell'anno, per il computo della 13^ mensilità occorre fare riferimento alle vigenti disposizioni legislative concernenti il trattamento economico dei pubblici dipendenti.

Nota *aran 20 maggio 1998: Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le **ferie residue** restano invariate ?*

L'art.16, comma 10, del CCNL 1995 non contiene alcuna espressa previsione al riguardo. Non vi è dubbio, però, che il riproporzionamento delle ferie maturate nel periodo in cui il dipendente era a tempo pieno si tradurrebbe in un danno del tutto ingiustificato per quest'ultimo, visto che se egli le avesse godute prima della trasformazione del rapporto non avrebbe dovuto subire alcun riproporzionamento. Tale operazione non sembra quindi consentita ed il dipendente mantiene il diritto alla fruizione delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno.

l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8(26). Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità(27).

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

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

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

• ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;

• ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12(28). L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.

ART. 24(29) - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale(30)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

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

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle

26 *All'Art.22, il CCNL 19.04.2004 prevede che: "**la percentuale del 25%** della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie **viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa** tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2000 e della legge 104 del 1990"*

27 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Il limite di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale del **25% della dotazione organica complessiva** del personale a tempo pieno, previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL deve riguardare l'intera categoria nel suo complesso ovvero deve essere posto come limite comune di ciascun profilo all'interno della categoria?*

*Riguardo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'art. 6, comma 3, della Legge 28 maggio 1997, n. 140 (di conversione del d.l. 28 marzo 1997, n. 79) cui si rinvia, fa riferimento al limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno **di ciascuna qualifica funzionale** (corrispondente, per il comparto sanità, alle ex posizioni funzionali). Sulla materia del tempo parziale si fa rinvio, altresì, alle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica del 19.02.1997, n. 3/1997 – in G.U. del 22.02.1997, n. 44 – e del 18.07.1997, n. 6/1997 – in G.U. del 22.07.1997, n. 169.*

28 *L'Art. 34 "Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale" al comma 1 precisa che: "Con riferimento alle modalità di cui all'art. 23, comma 12 del CCNL 7 aprile 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'azienda è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 23, commi 2 e 3 del citato CCNL".*

29 *Testo integrato con le modifiche apportate dal comma 2, Art 34 CCNL 7.4.99 Integrativo*

30 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Possono essere effettuate dal personale in **part time** le eventuali prestazioni in regime di **libera professione intramuraria?***

*Il quesito non è di chiara formulazione e si presta, pertanto, ad una pluralità di considerazioni. Ai sensi della normativa vigente, l'attività libero-professionale intramuraria può essere svolta solo dai dirigenti del ruolo sanitario e non dal personale dei livelli, sia esso a tempo parziale che a tempo pieno. Qualora con tale attività si intenda, invece, quella di supporto e di collaborazione che detto personale espleta nell'ambito dell'attività libero-professionale dei dirigenti sanitari, si ritiene che la relativa organizzazione **sia rimessa ai regolamenti aziendali**, tenuto conto della normativa vigente in materia (cfr. da ultimo DPCM 27.03.2000, pubblicato in G.U. 26 maggio 2000). Qualora, infine, si faccia riferimento alla possibilità che il dipendente con rapporto di lavoro part time svolga altra attività lavorativa, si rammenta che la materia è regolata dall'art. 23 e seguenti del CCNL del 7 aprile 1999, nonché dalle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica, citate al primo quesito del commento sul tempo parziale.*

fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

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

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

ART. 25(31) - Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale

CAPO II - Struttura del rapporto di lavoro

ART. 26(32) - Orario di lavoro*(33)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 2 punto VIII.

2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

• ottimizzazione delle risorse umane;

• miglioramento della qualità della prestazione;

• ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;

• miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche.

• erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

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

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico - fisico; una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore.

f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

g) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

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

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo auto-

31 *È sostituito dall'art 35 del CCNL 7.4.99 integrativo*

32 *Testo integrato con le modifiche dell'art 5 del CCNL 10.04.2008*

33 ***Nota aran 11 giugno 1997**: Nei casi in cui il dipendente debba **prestare servizio in più sedi** appartenenti allo stesso o ad altro ente, **il tempo normale di percorrenza** tra l'una e l'altra sede si computa **nell'orario di servizio?***

· L'articolazione dell'orario è materia di informazione preventiva ed eventuale esame a richiesta delle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1995. La definizione dell'orario di lavoro più aderente alla realtà operativa locale è effettuata dai dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, ai sensi delle vigenti disposizioni. In tale frangente si potrà tenere conto, nei criteri indicati dall'art. 18 del CCNL 1995, anche delle ipotesi di dipendenti che debbano prestare servizio in più sedi appartenenti allo stesso o ad altro ente, procedendo alla definizione dei tempi normali di percorrenza tra l'una e l'altra sede, al relativo computo nell'orario di servizio, ecc...

matico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

La durata media dell'orario di lavoro, di cui all'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, ad un periodo di nove mesi e, a regime, ad un periodo di sei mesi, al fine di garantire, senza soluzione di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili.

In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 , può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.

Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'ARAN e alle Regioni, entro cinque giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 7.

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

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

ART. 27 - Riduzione dell'orario

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

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

ART. 28(34) - Mansioni superiori(35)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":

a) all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'allegato 1 del presente contratto;

b) all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.

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

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

34 *Il comma 3, art 41 del presente Ccnl stabilisce che "Le **mansioni superiori** formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 28 comma 4 saranno valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché in modo non esclusivo".*

35 ***Nota aran 26 giugno 2001**: In assenza della previsione, in pianta organica di posti di categoria Bs, è consentito attribuire ad un dipendente della categoria B le mansioni superiori nella posizione iniziale della C?*

Il CCNL prevede, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001, che i dipendenti possano svolgere solo mansioni immediatamente superiori a quelle della categoria o livello economico (qualora essa sia articolata al suo interno) immediatamente soprastante a quello di appartenenza. Ulteriori condizioni sono la temporaneità delle mansioni e che si tratti di un posto di organico vacante o della sostituzione di personale assente. Nel caso prospettato non ricorrere alcuna delle condizioni richieste dall'art. 28 in esame per il riconoscimento delle predette mansioni.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviatele procedure per la copertura del posto vacante;

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

5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, previa consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

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

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs. 29/1993.

CAPO III

ART. 29 - Formazione e Aggiornamento professionale

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

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

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

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

a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2;

b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:

- ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
- ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
- alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.

5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. La contrattazione integrativa, fermo restando il debito orario contrattuale, potrà, altresì, prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai

programmi annuali, alla luce dei principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzati nell'intesa del 22 dicembre 1998.

7. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro riguarda anche:

a) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;

b) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;

c) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;

d) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del DPR 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

8. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del d.lgs. n. 29 del 1993.

9. Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 12 del presente contratto le aziende e gli enti promuovono la formazione e l'aggiornamento specifico del personale cui viene attribuito l'incarico di cui all'art. 21.

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

11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n.761, così come modificato dal comma 7, lett. d).

12. Qualora l'azienda o ente ritenga l'aggiornamento facoltativo, previsto al comma precedente, in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.

13. In attuazione dell'accordo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 punto V, il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993.

14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n.502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;

c) formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

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

17. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di L 50.000 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

PARTE IV - Trattamento economico

CAPO I - Trattamento economico transitorio del nuovo sistema di classificazione(36)

ART. 30 - Trattamento economico stipendiale di prima applicazione

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:

a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato

36 *Gli articoli 30 e 31 hanno segnato la prima fase del passaggio da un inquadramento del personale in posizioni funzionali all'attuale sistema di classificazione in categorie. Sebbene la loro efficacia sia limitata per il periodo dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998, ne riportiamo i testi per conferire continuità nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema di inquadramento del personale*

3(37). Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996 nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali conferire

b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5(38), primo e secondo prospetto.

2. Il trattamento economico stipendiale della prima fascia prevista dalla lettera b) sostituisce e assorbe le seguenti voci retributive:

• trattamento economico iniziale di cui alla lettera a);

• la misura intera della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 1 settembre 1995.

3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5.

4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.

5. A decorrere dall'1 gennaio 1998 al personale resta attribuito, quale indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995 eventualmente non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella allegato 6 e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati(39).

6. L'importo dell'indennità professionale specifica di cui al comma 5 confluisce, comunque, nel fondo dell'art. 39 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 31(40) - Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico

37 *Allegato 3*

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE ANNUO LORDO
I - II – III	A	11.919.000
IV	B	13.807.000
V	B s	14.631.000
VI	C	17.433.000
VII	D	19.841.000
VIII	D s	22.197.000

Nota: i valori annui di cui alla presente tabella sono determinati dalla somma dei tabellari iniziali e delle quote comuni delle indennità di qualificazione professionale, ex art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/95 e CCNL 27/6/96 previsti per i vari ex livelli retributivi indicati nell'allegato 4.

38 *Allegato 5*

***Prospetto 1** - Fasce retributive (valori assoluti annui lordi x 1000.*

Tratt.econ. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	12.595	B1	14.572	Bs1	15.495	C1	18.386	D1	21.060	Ds1	23.504
II FASCIA	A2	13.266	B2	15.379	Bs2	16.350	C2	19.494	D2	22.168	Ds2	24.909
III FASCIA	A3	13.666	B3	15.879	Bs3	16.950	C3	20.602	D3	23.276	Ds3	26.404
IV FASCIA	A4	14.116	B4	16.479	Bs4	17.950	C4	22.156	D4	24.384	Ds4	27.637

***Prospetto 2** - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000).*

Tratt. econ. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.405
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.554	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota: la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari e delle indennità comuni conglobate. La fascia I è data dalla somma del precedente valore più l'indennità ex art. 45, comma 3, CCNL 1/9/1995

39 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Al personale **neoassunto** a tempo determinato o indeterminato bisogna corrispondere **l'indennità professionale specifica**, ex art. 30, comma 5, ed allegato n. 6 del CCNL?*

- Al personale neoassunto – infermiere professionale VI livello – bisogna corrispondere l'assegno ad personam di L. 155.000 annue, indicato alla nota 3) dell'allegato n. 7 del CCNL?

La risposta al primo quesito è affermativa purchè si tratti di personale appartenente allo specifico profilo indicato nella tabella all. 6 del CCNL.

Quanto al secondo quesito appare chiaro che il trattamento economico di cui alla nota è riferito all'infermiere con 20 anni di servizio, al quale a suo tempo non è stata assegnata la maggiorazione prevista dall'art. 45, comma 3 del CCNL 1.9.1995 e che non può essere confuso con il neo assunto, collocato al VI livello della tabella n.7 senza alcuna nota.

40 ***Allegato 7** - Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione*

(art. 31 in relazione ai valori economici delle fasce retributive previste dai prospetti dell'allegato 5)

precedente livello economico con eventuale maggiorazione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (b + c)	categoria della nuova classificaz. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II	9.261.000/10.467.000	222.000	11.919.000	A *
III	11.697.000	222.000	11.919.000	A
III + ART. 45	11.697.000 + 676.000	222.000	12.595.000	A1
IV	12.865.000	942.000	13.807.000	B
IV + ART. 45	12.865.000 + 765.000	942.000	14.572.000	B1
V	14.409.000	222.000	14.631.000	Bs **
V + ART. 45	14.409.000 + 864.000	222.000	15.495.000	Bs1
VI	15.771.000	1.662.000	17.433.000	C
VI + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000	18.386.000	C1
VI inf. con 20 anni	15.771.000	1.662.000 +1.108.000	18.386.000	C1 ***
VI inf. con 20 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 1.108.000	19.494.000	C2
VI inf. con 25 anni	15.771.000	1.662.000 + 2.216.000	19.494.000	C2 ***
VI inf. con 25 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 2.216.000	20.602.000	C3
VI inf. con 30 anni	15.771.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 ***
VI inf. con 30 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 ***

** Per i livelli I e II il CCNL ha finanziato le differenze retributive. (vedi art. 18, comma 3)*

*** Gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso che risultino beneficiari della maggiorazione dell'indennità della professione infermieristica per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità di cui all'art. 49, comma 2, del DPR 384/1990 mantengono un assegno ad personam, rispettivamente, di £. 120.000, 240.000, 360.000 annue lorde, eccedente rispetto al valore delle fasce e dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella all. 6.*

**** Il personale appartenente al VI livello infermieristico senza art. 45 mantiene un assegno ad personam di £. 155.000 annue lorde. Il personale appartenente al VI livello infermieristico con 30 anni e l'art. 45 del CCNL 1.9.95, in prima applicazione si posiziona in C3 con un assegno ad personam di £. 1.108.000 lordo annuo. In prima applicazione la fascia C4 risulta, pertanto, vuota. Tra il personale infermieristico di VI livello sono ricompresi gli infermieri psichiatrici con due anni di corso. Dopo il presente CCNL, nell'ambito del profilo d'infermiere, ivi compreso quello della nota precedente, non sarà più effettuata alcuna distinzione.*

(segue) Allegato 7

precedente livello economico con eventuale magg.zione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (b + c)	categoria della nuova classificaz. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
VII	18.179.000	1.662.000	19.841.000	D
VII + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000	21.060.000	D1
VII inf. con 20 anni	18.179.000	1.662.000 + 1.108.000	21.060.000	D1 ****
VII inf. con 20 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 1.108.000	22.168.000	D2
VII inf. con 25 anni	18.179.000	1.662.000 + 2.216.000	22.168.000	D2 (4)
VII inf. con 25 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 2.216.000	23.276.000	D3
VII inf. con 30 anni	18.179.000	1.662.000 + 3.324.000	23.276.000	D3 (4)
VII inf. con 30 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 3.324.000	24.384.000	D4
VIII	20.535.000	1.662.000	22.197.000	Ds
VIII + ART. 45	20.535.000 + 1.307.000	1.662.000	23.504.000	Ds1
VIII BIS	23.247.000	257.000	23.504.000	Ds1 *****
VIII BIS + ART. 49	23.247.000 + 1.495.000	257.000	24.909.000	Ds2 *****

***** Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della presente tabella, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde.*

****** Il personale già di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, usufruisce di una integrazione tabellare di £. 257.000.*

Il personale già di livello VIII bis, che beneficia dell'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995, usufruisce della medesima integrazione tabellare e mantiene un assegno ad personam di £. 90.000 lorde annue. In prima applicazione le fasce Ds3 e Ds4 risultano vuote.

1. In prima applicazione, il personale in servizio al 1 gennaio 1998 è inquadrato dalla stessa data, senza incremento dei costi, nelle nuove fasce retributive secondo le indicazioni contenute nella tabella allegato 7, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 3 e dai commi 6 e 7 del presente articolo.

2. Al personale cui alla data del comma 1 risulti attribuito - come da allegato 7 - un trattamento economico superiore a quello delle fasce di inquadramento, la differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione della fascia successiva.

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

4. Data la natura dinamica dell'art. 45 di cui al comma 3, si conferma la sua applicabilità anche dopo le prime due fasi di attuazione dei CCNL del 1 settembre 1995 e del CCNL del 27 giugno 1996, nei limiti dei contingenti economici disponibili. Pertanto, il personale che in tali aziende ed enti sia risultato beneficiario della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale dopo l'1 gennaio 1998 è collocato nella fascia corrispondente di cui alla tabella allegato 7, con la decorrenza del relativo beneficio. L'art. 45 citato cessa di produrre gli effetti con l'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 3.

5. Il personale infermieristico che ha beneficiato delle maggiorazioni della relativa indennità previste dall'art. 49, comma 1, secondo periodo e comma 4, primo periodo del DPR 28 novembre 1990, n. 384 successivamente al 1 gennaio 1998 o ne beneficerà entro il 31 dicembre 1999 è inquadrato nelle relative fasce retributive indicate alla tabella allegato 7, con decorrenza dalla data dell'avvenuta maggiorazione.

6. Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti in nessun caso beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della tabella allegato 7, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde, decorrente dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Al personale di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL è attribuita una integrazione del trattamento economico iniziale da inserire nella colonna D della tabella allegato 4 di £. 257.000 annue lorde.

8. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella allegato 7 la cui corresponsione grava sul fondo dell'art. 39 rimangono nel fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro a qualsiasi titolo del personale che ne era destinatario.

9. Al personale neo assunto nel periodo transitorio dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella allegato 3 per la categoria di appartenenza nonché l'indennità di cui all'art. 30 comma 5, ove spettante.

10**(41)** - **(42)**. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art. 30, comma 5. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.

11. In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 17, comma 3, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante

12. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti del comparto resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. A tal fine le aziende ed enti prima di procedere alla mobilità verificano le proprie disponibilità nel fondo di riferimento.

13. La misura comune delle indennità di cui all'art.30, comma 1 lett. a) come specificata nella tabella allegato 4**(43)**, colonna quarta, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e

*41 56 Art. 6 CCNL II biennio Economico 2000-2001 - **Clausola di interpretazione autentica***

1. L'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato.

42 57 L'Art 23 "Disposizioni particolari" del CCNL 2002-2005 così integra il comma 10: "Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001, ove si sia verificato il caso".

*43 **Allegato 4** - Trattamento economico iniziale ai sensi dell'art 30 comma 1 lett. A)*

continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica", in quanto proveniente dal medesimo emolumento nonché le integrazioni previste dai commi 6 e 7.

CAPO II - Nuovi trattamenti economici

ART. 32 - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

1. Dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende ed enti in applicazione dell'art. 30 è così rideterminata.

a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1 settembre 1995 e CCNL del 27 giugno 1996;

b) indennità integrativa speciale;

c) retribuzione individuale di anzianità;

d) fascia retributiva superiore;

e) indennità professionale specifica;

f) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;

g) compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale;

h) compensi per lavoro straordinario;

i) indennità di funzione

2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera i) ove spettanti;

3. Al personale, ove spettante, è anche corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni:

4. Il trattamento tabellare iniziale dei dipendenti di cui alla tabella allegato 4 colonna C, è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità secondo quanto previsto nella tabella all. 8(44), a decorrere dalle date indicate nei relativi prospetti. Il trattamento economico iniziale annuo risulta dalla tabella allegato 9(45).

5. In attuazione del comma 4, i valori delle fasce economiche indicati nella tabella allegato 5, sono sostituiti

Ex posizione Funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo	Valore comune delle ind. di qualificazione professionale
(A)	(B)	(C)	(D)
I - II - III	A	11.697.000	222.000
IV	B	12.865.000	942.000
V	B livello super	14.409.000	222.000
VI	C	15.771.000	1.662.000
VII	D	18.179.000	1.662.000
VIII	D livello super	20.535.000	1.662.000

44 *Gli incrementi di cui al presente comma sono quello relativi agli anni 1998-1999*

***Allegato 8** - Aumenti mensili (in lire) a decorrere dall'1/11/1998*

Ex livelli	Fasce	Importi dal 1.11.98	Importi dal 1.6.99
VII/ BIS	Ds2	54.000	45.000
VII/	Ds	50.000	41.000
VII	D	46.000	38.000
VI	C	42.000	35.000
V	Bs	40.000	33.000
IV	B	38.000	31.000
III	A	36.000	30.000
II	A	36.000	30.000
I	A	36.000	30.000

45 ***Allegato 9 - Prospetto 1** - Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/11/1998*

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

- con le decorrenze ivi indicate - da quelli previsti nelle tabelle allegato 10(46) e 11(47). Di conseguenza i valori della tabella allegato 7 sono da aggiornare in modo automatico.

Ex posizione funzionale (A)	Categoria (B)	Tratt tab. Iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle ind. Qual prof (D)	Totale tratt. Economico iniziale
I - II - III	A	12.129.000	222.000	12.351.000
IV	B	13.321.000	942.000	14.263.000
V	B super	14.889.000	222.000	15.111.000
VI	C	16.275.000	1.662.000	17.937.000
VII	D	18.731.000	1.662.000	20.393.000
VII/	D super	21.135.000	1.662.000	22.797.000

***Prospetto 2** - Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/6/1999*

Ex posizione funzionale (A)	Categoria (B)	Tratt tab. Iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle ind. Qual prof (D)	Totale tratt. Economico iniziale
I - II - III	A	12.489.000	222.000	12.711.000
IV	B	13.693.000	942.000	14.635.000
V	B super	15.285.000	222.000	15.507.000
VI	C	16.695.000	1.662.000	18.357.000
VII	D	19.187.000	1.662.000	20.849.000
VII/	D super	21.627.000	1.662.000	23.289.000

46 ***Allegato 10 - Prospetto 1** - Fasce retributive a decorrere dall'1/11/1998 (valori assoluti annui lordi x 1000)*

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	13.027	B1	15.028	Bs1	15.975	C1	18.890	D1	21.612	Ds1	24.152
II FASCIA	A2	13.698	B2	15.835	Bs2	16.830	C2	19.998	D2	22.720	Ds2	25.557
III FASCIA	A3	14.098	B3	16.335	Bs3	17.430	C3	21.106	D3	23.828	Ds3	27.052
IV FASCIA	A4	14.548	B4	16.935	Bs4	18.430	C4	22.708	D4	24.936	Ds4	28.285

***Prospetto 2** - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000)*

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.453
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.602	D4	1.108	Ds4	1.233

47 ***Allegato 11- Prospetto 1** - Fasce retributive a decorrere dall'1/6/1999 (valori assoluti annui lordi x 1000)*

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	13.387	B1	15.400	Bs1	16.371	C1	19.310	D1	22.068	Ds1	24.692
II FASCIA	A2	14.058	B2	16.207	Bs2	17.226	C2	20.418	D2	23.176	Ds2	26.097
III FASCIA	A3	14.458	B3	16.707	Bs3	17.826	C3	21.526	D3	24.284	Ds3	27.592
IV FASCIA	A4	14.908	B4	17.307	Bs4	18.826	C4	23.164	D4	25.392	Ds4	28.825

***Prospetto 2** - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000)*

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.501
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.638	D4	1.108	Ds4	1.233

6. Il valore dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella 6 rimane invariato(48).

ART. 33 - Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dall'art 32, commi 4 e 5 hanno effetto con le decorrenze previste nelle tabelle sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario di cui all'art. 34 è quello previsto dalla tabella allegato 9, colonna C dei relativi prospetti con le decorrenze ivi indicate. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla tabella allegato 8 e seguenti sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale del biennio economico.

ART. 34 - Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

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

6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.

7. Abrogato(49) - (50)

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo

9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dal 1 gennaio 1998 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.1997. Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.

10. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38, comma 1.

CAPO III - Sviluppo professionale

ART. 35 - Criteri per la progressione economica orizzontale

1. La progressione economica prevista dall'art.30, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa:

a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di

48 *Sostituita dalla TABELLA E del CCNL 19.04.2004*

49 *Sostituito dall'art 39 CCNL 7.4.99 Integrativo*

50 *La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata , convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:*

a) stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;

b) indennità integrativa speciale (IIS), in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;

c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:

• del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

• del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;

• dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31.

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

4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili(51).

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21 comma 9.

ART. 36(52) - Misura dell'indennità di funzione

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 secondo la categoria e livello di appartenenza alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario(53).

3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

PARTE V - Sistemi di finanziamento

ART. 37 - Finanziamento del sistema classificatorio

51 ***Nota aran 26 giugno 2001**: La selezione prevista dall'art. 35,comma 4, del CCNL deve essere attuata per ciascun anno di riferimento, con decorrenza fissa 1° gennaio di ogni anno o è possibile posticipare la data al 1° di febbraio?*

- È possibile decurtare il valore economico del beneficio complessivo da attribuire, al fine di consentire la erogazione del beneficio – sia pure in misura ridotta – a tutti i dipendenti aventi titolo?

- Alla predetta selezione può essere ammesso il dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato collocato in quiescenza?

Le misure delle fasce e le decorrenze non possono essere rideterminate dalle parti in sede locale nemmeno per le finalità di cui al secondo quesito, in quanto non si tratta di materie demandate al livello della contrattazione integrativa. Naturalmente la decorrenza è a garanzia del dipendente, perché è mantenuta anche se le operazioni selettive sono successive.

Come già precisato con la nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 18), pubblicata anche sul sito Aran i passaggi da una fascia all'altra immediatamente successiva avvengono dal 1° gennaio di ogni anno alle condizioni indicate dall'art. 35, comma 4, del CCNL. L'attribuzione del beneficio essendo la decorrenza retroattiva al 1 gennaio di ogni anno, compete anche ai dipendenti cessati dal servizio dopo tale data e, quindi, nel corso dell'anno di riferimento della selezione.

*- Gli effetti della **progressione economica orizzontale** decorrono dalla stipula del contratto collettivo integrativo con il quale si individuano ulteriori criteri per la progressione?*

La progressione orizzontale non si configura come posto di organico sul quale espletare "mansioni superiori". La stipula del contratto collettivo integrativo a completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale dettati dal CCNL è condizione fondamentale per la corretta applicazione di tale istituto. In ogni caso, la decorrenza degli effetti economici dell'istituto decorrono, a regime, dal 1° gennaio di ogni anno, mentre per la prima applicazione la decorrenza dovrà essere definita in contrattazione integrativa.

52 *Testo aggiornato con le modifiche apportate dall'art 11 CCNL II biennio 2000-2001 e art 49 CCNL 7.4.99*

53 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Considerato che l'indennità di funzione da corrispondere ai dipendenti con **posizione organizzativa** assorbe i compensi per lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 36, comma 2, è da considerarsi preclusa anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi?*

Il riassorbimento dello straordinario nel compenso per l'indennità di funzione per le posizioni organizzative sta a significare, come per la dirigenza, che detta indennità compensa anche tale eventualità. Pertanto, viene meno la possibilità di fruire di riposi compensativi.

1. I passaggi degli artt. 16 e 17 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'azienda o ente sulla base della programmazione aziendale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Le aziende ed enti provvedono, con oneri a proprio carico, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative che non siano derivanti dalle trasformazioni previste dall'art. 22.

ART. 38(54) - Finanziamento dei trattamenti accessori

1. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 1998 alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede con i fondi già previsti dall'art. 43 comma 2, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996 - relativo al secondo biennio economico - e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato(55) alla data del 31 dicembre 1997. In particolare il fondo per il compenso del lavoro straordinario qualora eccedente deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite per dipendente in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 1999 si provvede agli stessi compensi unificando i due fondi che - dalla medesima data - assumeranno la denominazione di "Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno".

2. Al fine dell'utilizzo del fondo di cui al comma 1 sono confermate tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 del CCNL 1 settembre 1995 e dal CCNL 27 giugno 1996 nonché le modalità della loro erogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41, comma 7(56). A tal fine, dal 31.12.1999 il fondo stesso è incrementato da una quota pari allo 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998, sono unificati anche i fondi disciplinati dall'art. 46, comma 1, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente, dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997, con le seguenti precisazioni:

a) nel consolidamento del fondo della produttività collettiva non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 del CCNL del 27 giugno 1996 e dall'art. 17 del CCNL del 22 maggio 1997;

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) a partire dall'1.1.1999 la contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, definirà le risorse da destinare all'incentivazione della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei premi di produttività collettiva ed individuale.

d) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1;

4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti: dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa; dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni.; da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale.

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

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

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 4, lett. b) ed al comma 5 è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interni ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa.

7. Il fondo della produttività collettiva di cui al comma 3, è decurtato in sede di contrattazione integrativa da un minimo del 10% elevabile sino al 15% per finanziare il fondo dell'art. 39. Tale decurtazione avverrà da data non anteriore al 1 luglio 1999(57).

ART. 39 - Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica(58).

1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 30, comma 1, lett. b), dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36., della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6(59), le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

• dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza;

• dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 e tabella allegato 6.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio

54 *I fondi previsti agli artt. 43 e 46 del CCNL 1.9.95 sono oramai disapplicati e confluiti nel fondo per i trattamenti accessori di cui al presente articolo. Se ne ripropongono i testi per il valore meramente storico relativo alla loro costituzione.*

55 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Il termine "consolidato" si riferisce ai fondi correttamente formati, ai sensi delle previgenti disposizioni contrattuali – art. 43, comma 2 punti 1), 2) e 3) del CCNL 1° settembre1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996, relativo al secondo biennio economico, e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997. Il calcolo è effettuato sulla base del personale in servizio al 31.12.1997, salvo gli effetti della programmazione annuale o pluriennale del fabbisogno di personale, come previsto dall'art. 39, comma 8 del CCNL. Il mutamento delle tariffe orarie non comporta incrementi del fondo, ma implica la necessità di razionalizzare l'uso del ricorso all'istituto straordinario, perché diversamente operando il fondo risulterebbe incapiente.*

56 *Il comma 7 dell'art 41 stabilisce che a decorrere dal 31.12.1999, le indennità giornaliere di cui all'art 44,commi 3 e 4 del CCNL 1 settembre 1995, sono rideterminate in lire 8.700 ed in lire 4.000.*

57 ***Nota aran 26 giugno 2001**: Il contratto prevede alcune flessibilità nella gestione dei fondi contrattali, consentendo il passaggio temporaneo o permanente delle risorse da un fondo all'altro, previa contrattazione integrativa aziendale e tenuto conto dei vincoli introdotti dal contratto nazionale.*

Al fondo dell'art. 39 del CCNL possono affluire solo risorse aventi carattere di stabilità. Quindi, i risparmi del fondo di cui all'art. 38, comma 1 del CCNL, per affluire al citato fondo dell'art 39 devono avere tale natura, nel senso che devono provenire o da riduzione degli organici o da razionalizzazione dei turni. Il passaggio una volta attuato è irreversibile. Tali risparmi sono di regola verificabili solo a consuntivo. Rimane, comunque, nel potere discrezionale dell'azienda, quantificare i risparmi derivanti dai programmi di riorganizzazione anche all'inizio dell'anno ai fini della contrattazione integrativa.

Costituisce eccezione a tale principio quanto stabilito dall'art. 38, comma 7 del CCNL, che prevede la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, alle condizioni ivi indicate e da data non anteriore al 1° luglio 1999, di decurtare il fondo della produttività collettiva di una quota parte (dal 10 al 15%) per incrementare il fondo dell'art. 39 del CCNL relativo ai percorsi economici orizzontali ed alle posizioni organizzative. Tale possibilità viene consentita dal contratto una sola volta ed è anch'essa irreversibile. In caso diverso il fondo rimarrebbe ben presto sprovvisto di risorse per la produttività. La clausola contrattuale richiamata stabilisce la data da cui è possibile effettuare il passaggio da un fondo all'altro: la contrattazione integrativa può anche posticipare la decurtazione del fondo di produttività, ma come già detto lo spostamento può aver luogo solo una volta.

58 ***Nota aran 8 febbraio 2000**: Come va costituito Il fondo di cui all'art. 39?*

L'articolo 39 - comma 1 - del CCNL 7.4.1999, definisce con sufficiente chiarezza le modalità per la determinazione – a decorrere dal 1 gennaio 1998 - del fondo destinato al finanziamento delle fasce retributive, dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale nonché dell'indennità professionale specifica. L'operazione va effettuata prendendo a base di calcolo gli importi di spesa complessivi derivanti dall'applicazione a tutto il personale della tabella all. 7 di primo inquadramento e sottraendo da tale base gli importi relativi allo stipendio tabellare iniziale indicato nella medesima tabella 7 colonna B.

A tale risultato va aggiunto il valore delle indennità di cui all'articolo 30, comma 5, riportate nella tabella allegato 6 corrisposte al personale ivi indicato, in servizio alla stessa data, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Nel fondo confluiscono, altresì, tutti gli assegni ad personam attribuiti ai sensi del contratto per effetto della ristrutturazione della retribuzione nonché tutte le risorse previste dal comma 2 dello stesso art. 39.

Il fondo così determinato va comunque integrato con il residuo al 31.12.1997 del fondo di cui all'articolo 43, comma 2 – punto 3 non completamente utilizzato per l'applicazione al 1.1.1998 dell'art. 45 del CCNL 1.9.1995 .Va da sé che la successiva dinamica applicazione di tale norma sino al 7 aprile 1999 è coperta da tale residuo come già detto al punto 12).

Il complesso delle risorse di cui sopra è da considerarsi "storico". Ad esso si aggiungono tutti gli ulteriori finanziamenti previsti dai commi 4 o 5 della disposizione in esame.

***Nota aran 26 giugno 2001**: Il fondo dell'art. 39 del CCNL in data 1.1.1998 va integrato con **l'indennità infermieristica** maturata dal personale sanitario nel biennio 1998-1999?*

*- Le somme per la corresponsione dell'indennità infermieristica per gli anni 1998 e 1999 sono **a totale carico del bilancio dell'Azienda**?*

*Come già precisato con la nota ARAN di chiarimenti n. 1152 dell'8.02.2000 (risposta n. 16), pubblicata anche sul sito Aran, l'indennità infermieristica nonché il trattamento del livello VIII bis continuano ad essere corrisposti per intero con le previgenti modalità fino al 31.12.1999. L'importo della maggiorazione viene accreditato al fondo e sotto il profilo soggettivo per l'inquadramento economico si veda la risposta al quesito n. 10. Al fondo vengono, altresì, accreditati i risparmi relativi alle risorse derivanti dall'indennità infermieristica che sarebbe stata maturata dai singoli dipendenti, non più erogata da quella data, con decorrenza 1.1.2000. Il fondo è, altresì, integrato con i risparmi derivanti dagli importi delle medesime indennità ivi indicate relative al personale cessato dall'1.1.1998, le quali come noto venivano corrisposte a **carico dei bilanci delle aziende**.*

59 *Sostituito dalla tabella E del CCNL 19.04.2004*

dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 e 31, comma 8 e 36, comma 3.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassorbe quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

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

a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una quota minima del 10% elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;

b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;

c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0,81% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;

d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

5. La contrattazione collettiva integrativa individua all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20, 21 e 36 ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett. a). A tal fine, con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1, per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma 2 nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38 è, correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità - la cui misura è indicata nell'art. 36, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.

6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3, le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

7. In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e - successivamente - a regime, qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.

8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

ART. 40 - Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis(60)

1. L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'art. 31. Successivamente a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

60 ***Nota aran 8 febbraio 2000**: Qual è la corretta interpretazione dell'art. 40? Come si incrementa il fondo dell'art. 39 rispetto all'ex indennità infermieristica (art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 384/1990) allo scadere dell'automatismo?*

L'indennità infermieristica, nonché il trattamento del livello VIII bis continuano ad essere corrisposti per intero con le previgenti modalità fino al 31.12.1999. Al fondo dell'art. 39 confluiscono (con norma che sarà meglio specificata nel dettaglio con il CCNL del 2° biennio di parte economica 2000-2001, in corso di stipulazione) a decorrere dall'1.1.2000 le quote relative ai predetti benefici che sarebbero stati attribuiti al personale interessato al maturare delle anzianità previste dalla norma i cui effetti sono stati abrogati. Le risorse dovranno essere attribuite al fondo pro – rata rispetto al valore annuo dell'incremento, in relazione al raggiungimento delle anzianità da parte del personale che ne avrebbe fruito. L'incremento dell'indennità, tuttavia, perde la sua caratteristica nominativa ed individuale ed entrando nel fondo viene utilizzato per l'attribuzione delle fasce retributive secondo i criteri che saranno definiti in contrattazione integrativa. Al personale che al 1.1.2000 non abbia maturato per intero le anzianità previste dall'ex art. 49 ovvero quelle per l'attuazione del trattamento del livello VIII bis non possono essere attribuiti i ratei dell'importo temporale comunque maturato in quanto gli stessi parteciperanno all'attribuzione delle fasce retributive successive al primo inquadramento. Il fondo dell'art. 39, inoltre, viene incrementato con le risorse del personale cessato nel corso del 1998-1999 solo con le indennità effettivamente erogate allo stesso e non dei ratei maturati.

PARTE VI - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 41 - Disposizioni particolari

2(61). Omissis

3. Omissis.

4. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

5. Abrogato.

6. Abrogato.

7(62). Omissis

8. Abrogato

9. Abrogato

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

ART. 42 - Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Regioni - autonomie locali ovvero altri comparti, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, ed, infine, le modalità di corresponsione del TFR al personale a tempo determinato con meno di un anno di servizio.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

ART. 43 - Norme di rinvio.

Omissis

ART. 44 - Disapplicazioni e sostituzioni

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

a) con riguardo agli articoli da 1 ad 11 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 1 settembre 1995;

b) con riguardo al sistema classificatorio del personale di cui agli articoli da 12 a 22, a norma dell'art. 72, comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono inapplicabili tutte le norme previgenti incompatibili e, in particolare, le seguenti disposizioni:

- articoli 1, comma 4, 63, comma 9 e allegato 1 del DPR 20 dicembre 1979, n 761;
- decreto del Ministro della sanità 7 settembre 1984, n. 821;

61 *Vedi il comma 11, art.15 "Periodo di Prova" del CCNL 1 settembre 1995*

62 *Vedi commi 3 e 4, art. 44 del CCNL 1 settembre 1995.*

• decreto del Ministro della sanità 26 gennaio 1988, n. 30, fatta eccezione per l'art. 1, comma 1, punto 3) sino alla eventuale ridefinizione di cui all'art. 19, comma 4;

• art. 7: art. 40 DPR 270/1987, art.23 DPR 384/1990 e art. 11 CCNL 1.9.1995; l'art. 29 del DPR 761/1979

• articoli 39, 40 e allegato 1 del DPR 28 novembre 1990, n. 384; l'art. 34 del DPR 761/1979

c) con riguardo agli articoli da 23 a 26 ed il 29 (part time, orario di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale) sono sostituiti gli artt.16, 18 e 36 del CCNL 1.9.1995;

d) con riguardo all'art. 28 (mansioni superiori) è disapplicato l'art. 55 del DPR 28.11.1990, n. 384;

e) con riguardo agli articoli da 30 a 33(relativi al trattamento economico) sono sostituiti gli artt. 40, 41, 42 e 45 del CCNL 1.9.1995 e l'art. 1 del CCNL del 27.6.1996;

f) con riguardo all'art. 34 (lavoro straordinario) è disapplicato l'art. 10 del DPR 28.11.1990, n. 384;

g) con riguardo all'art. 38 (finanziamento dei trattamenti accessori), gli artt. 43 e 46 del CCNL del 1. 9.1995, come integrati dal CCNL del 27.6.1996, ivi citati hanno valore meramente storico relativo alla loro formazione ed iniziali incrementi. Essi sono sostituiti dai fondi indicati nel medesimo art. 38;

h) con riguardo all'art. 40 (riconversione di risorse) sono disapplicati - a decorrere dalla data indicata nella norma - l'art. 49 del DPR 28 novembre 1990, n. 384 e l'art. 49 del CCNL del 1.9.1995.

CCNL 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999

TITOLO I - Norme generali

Capo I

ART. 1 - Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale destinatario del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ed ha le seguenti finalità:

a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;

b) disciplinare gli istituti relativi alle flessibilità del rapporto di lavoro;

c) armonizzare con i CCNL della dirigenza gli istituti comuni al comparto.

d) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.

2. Per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni si richiama l'art. 1(1) del CCNL del 7 aprile 1999, precisando che i riferimenti normativi si intendono, comunque, comprensivi di tutte le modificazioni ed integrazioni nel frattempo intervenute. Il D.Lgs. 19 giugno 1999, come modificato ed integrato dai D.Lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000, viene indicato con D.Lgs. n. 229 del 1999. Le Leggi nn. 53/2000, 1204/1971 e successive modificazioni ed integrazioni citate nel presente contratto sono confluite nel T.U. n. 151/2001.

CAPO II - Diritti sindacali

ART. 2 - Diritto di assemblea

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

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;

- dalla RSU nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;

- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

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

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

ART. 3 - Patronato sindacale

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai Sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 47-bis del D. Lgs. 29/1993 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.

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

TITOLO II - Disciplina del rapporto di lavoro

CAPO I - Classificazione del personale

ART. 4(2) - Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Operatore socio sanitario

1. Ad integrazione dell'art. 19 del CCNL 7 aprile 1999 è istituito il profilo dell'operatore socio sanitario, inserito nella categoria B, livello economico Bs. Di conseguenza l'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999, dove sono ricomprese le declaratorie della relativa categoria e dei profili è modificato dall'allegato 1 al presente CCNL.

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

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

1 *Oggi sostituito con le disposizioni di cui all'art 1 CCNL 19.04.2004*

2 *Il testo dell'articolo è stato riportato in nota all'art 19 "Nuovi Profili" del CCNL 7.4.99, per rendere più omogenea l'esposizione in materia di classificazione del personale.*

4. Alle selezioni per la copertura dei posti di operatore socio sanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino al loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario. Per i passaggi dalla posizione economica B alla posizione BS si applicano le procedure previste dall'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

5. Per il primo biennio dal termine di cui al comma 2, possono, altresì, partecipare alle selezioni interne di cui al comma 4 anche i dipendenti collocati in categoria A, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario e cinque anni di esperienza professionale, ferma rimanendo la priorità di passaggio degli operatori tecnici addetti all'assistenza in quanto ad esaurimento.Omissis

ART. 5 - Modifiche alle categorie C e D: Profili sanitari e dell'assistente sociale

Omissis

CAPO II - Mansioni

ART. 6 - Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica(3)

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

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

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

4. La procedura dei commi precedenti è attivata anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporalmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni. In tal caso anche l'inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.

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

6. Al dipendente idoneo a proficuo lavoro ai sensi del comma 1 che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'azienda di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 21.

7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

8. Sono disapplicati l'art. 16 del DPR 761/1979 e art. 16 del DPR 384/1990.

CAPO III - Struttura del rapporto di lavoro

ART. 7 - Servizio di pronta disponibilità(4)

3 ***Nota aran 23 marzo 2004**: Nel caso di **mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica** si ha diritto alla conservazione dell'inquadramento nella nuova categoria?*

Al dipendente che ha usufruito del passaggio nella categoria D a decorrere dal 1° settembre 2001 e che per motivi di salute, sopravvenuti in data successiva, è stato adibito a funzioni diverse dal nuovo profilo appena conseguito, si applica l'art. 6 (mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL, stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità del 7 aprile 1999.

4 ***Nota aran 23 marzo 2004**: Comporta oneri aggiuntivi la norma relativa al **riposo compensativo** per le giornate festive lavorate?*

L'art. 9 del CCNL del 20 settembre 2001 è meramente integrativo delle prescrizioni contenute nell'art. 20 del CCNL del 1 settembre 1995 e nell'art. 34 del CCNL del 7 aprile 1999. Questa norma, infatti, non comporta oneri aggiuntivi perchè risulta essere a carico del Fondo per le condizioni di lavoro (art. 38 del CCNL 7 aprile 1999), unicamente nell'ambito del quale deve trovare il proprio finanziamento, con un utilizzo razionale delle risorse.

*- Compete il compenso per **lavoro straordinario** con le dovute maggiorazioni nel caso di attività **in giorno festivo**?*

Nel caso di richiesta da parte del dipendente del pagamento del servizio prestato in giorno festivo infrasettimanale, allo stesso compete il compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo senza pregiudizio per la indennità £. 30.000 lorde (€ 15,49) prevista dall'art. 44 – 12° comma – del CCNL 1.9.1995 per il servizio di turno prestato per il giorno festivo.

*- Nel caso di **recupero del giorno festivo infrasettimanale** lavorato si ha diritto a percepire la relativa indennità?*

Il dipendente che – ai sensi di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 9 del CCNL Integrativo del 20.9.2001 - recupera il giorno festivo infrasettimanale lavorato non ha titolo alla indennità prevista dall'art. 44 – comma 12 - del CCNL 1.9.1995. Nel caso, invece, di mancato recupero del giorno festivo infrasettimanale, il dipendente ha titolo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la prevista maggiorazione nonché alla indennità di turno festivo con le modalità stabilite dal richiamato art. 44 del CCNL 1.9.1995, non avendo la norma contrattuale in esame previsto la incumulabilità dei diversi benefici. Si fa presente, con l'occasione, che gli oneri derivanti dalla applicazione della intervenuta norma contrattuale fanno capo al fondo unificato del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui all'art. 38 del CCNL 7.4.1999.

5 *Il testo del presente articolo aggiunge il comma 6 bis all'art. 23 CCNL 1.9.1995. "Assenze per malattia".*

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

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

3. Le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza sono definiti con le procedure della concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lett. b) del CCNL 7 aprile 1999.

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

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

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di L. 40.000 per ogni dodici ore.

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

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

9. In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del presente contratto, ovvero trova applicazione l'art. 40.

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

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

a) tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;

b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;

c) per il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione e delle caposala.

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

a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;

b) personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds.

13. Le aziende potranno valutare con le procedure di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) CCNL 7 aprile 1999, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art. 39, comma 4, lett. d) del CCNL 7 aprile 1999 ovvero a rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

15. È disapplicato l'art. 18 del DPR 270/87.

ART. 8 - Compensi per ferie non godute

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

2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

ART. 9 - Riposo compensativo per le giornate festive lavorate(5)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 1 settembre 1995 e 34 del CCNL 7 aprile 1999, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta

giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

ART. 10 - Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalla contrattazione integrativa.

3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 44, comma 11, del CCNL 1 settembre 1995.

CAPO IV - Cause di sospensione del rapporto di lavoro

ART. 11(6) - Assenze per malattia

6 ***Nota aran 24 maggio 2002**: **L'aspettativa** prevista dall'art. 12, comma 8 lettera a) per un periodo massimo di sei mesi per i dipendenti assunti a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova, **può essere prorogata in caso di interruzione per malattia, gravidanza, etc.?***

*- **L**'aspettativa può essere consentita anche nei casi di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità Europea?*

L'art. 12, comma 8, lett. a) prevede la concessione di un periodo massimo di sei mesi di aspettativa per il periodo di prova, senza prevedere i casi in cui questo sia sospeso per effetto delle sopravvenute, eccezionali situazioni di assenza dal servizio dovuta a malattia, gravidanza o altri eventi impeditivi della regolare prestazione del servizio. Premettendo che nell'attuale quadro privatistico, l'amministrazione dove il dipendente è in prova potrebbe confermarlo al termine del semestre anche in presenza di un periodo di sospensione del servizio, limitatamente ai segnalati eventi particolari, questa Agenzia non trova elementi impeditivi ad una proroga dell'aspettativa previo accordo delle amministrazioni interessate e, comunque, nel rispetto del periodo massimo previsto dal comma 1 dell'articolo in esame. Quanto al secondo quesito, pur non essendo l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso organismi della Comunità europea elencata fra le situazioni che danno luogo alla conservazione del posto, si ritiene che la clausola sia ugualmente applicabile ove risulti che l'assunzione è avvenuta in prova, per tutta la durata di essa e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi come sopra specificato.

*- **La concessione dell'aspettativa** prevista dall'art. 12, comma 8 lettera b) per le assunzioni con contratto a termine, è discrezionale od obbligatoria, data la contraddizione esistente tra detto comma ed il comma 15 dell''art. 17 del CCNL 1 settembre 1995 (integrato dall'art. 41 del CCNL 7 aprile 1999) e rinnovellato dall'art. 31 del CCNL integrativo in esame, in cui si afferma che l'aspettativa "può essere concessa"?*

L'art. 31 del CCNL integrativo del personale del Comparto del 20 settembre 2001 oggetto del presente chiarimento, rinnovella l'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come si evince dal virgolettato, riunificando le clausole del rapporto di lavoro a tempo determinato regolate dallo stesso art. 17 e dall'art. 41, comma 5, del CCNL del 7 aprile 1999. Trattasi di sistemazione in un unico testo della disciplina originaria, frammentata tra i due contratti, senza modifiche all'istituto nella sua originaria regolazione. Come giustamente osservato, tuttavia, l'articolo 12, comma 8, lettera b) del succitato CCNL integrativo, tutelando ampiamente il diritto del dipendente a tempo indeterminato alla concessione dell'aspettativa nei casi in cui allo stesso sia conferito un incarico a tempo determinato (presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea) modifica la dizione usata per la concessione dell'aspettativa contemplata dal comma 15 del rinnovellato art. 17 nel senso prospettato dal quesito. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, nella contraddizione esistente tra le due clausole, si deve ritenere prevalente la formula contenuta nell'art. 12, comma 8, lett. b) perchè questo disciplina ex novo ed in generale il sistema delle aspettative. D'altra parte la mancanza di discrezionalità che deriva dall'applicazione dell'art. 12, comma 8 lett. b) è compensata dalla possibilità dell'azienda di ricorrere, per la copertura del posto, ad un'altra assunzione a termine.

*- Come vanno intesi i limiti per la fruibilità delle **aspettative** per la durata del **periodo di prova?***

Il limite previsto dall'art. 12 – comma 1 – del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 si riferisce ai periodi di aspettativa concessi al dipendente per esigenze personali o di famiglia. Per le altre aspettative va rispettato solo il divieto di cumulo di cui al comma 2 del succitato articolo, ove previsto.

*- I periodi di aspettativa per motivi di famiglia, richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, sono utili ai fini degli **accrediti figurativi per il trattamento pensionistico?***

L'art. 12 - comma 5 - del CCNL Integrativo 20.9.2001 del Comparto sanità prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1 – comma 40, lettere a) e b) - della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti. Con ciò, la clausola contrattuale rinvia alle disposizioni di legge ove sono stabilite le modalità e le condizioni in cui l'accredito figurativo risulta possibile.

- Può essere concessa al dipendente, con contratto di formazione e lavoro, l'aspettativa senza retribuzione?

L'art. 33 del CCNL citato in oggetto,in cui viene disciplinato il contratto di formazione e lavoro, al comma 10 stabilisce che la disciplina normativa di riferimento è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 31 del medesimo CCNL,

Omissis

ART. 12 - Aspettativa(7)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.(8)

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

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

L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

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

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

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 del CCNL 1.9.1995.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea

in cui, al comma 15, viene specificato che l'aspettativa senza retribuzione può essere concessa solo al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per tutta la durata del contratto di lavoro a tempo determinato (nella fattispecie quello individuato dall'art. 33 - di formazione e lavoro), eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto.

*- **L'aspettativa, senza retribuzione** e senza decorrenza dell'anzianità è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la tutta durata del contratto di lavoro a termine?*

Con riferimento al quesito appare chiaro ciò che si evince dall'art.- 12 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che disciplina l'istituto dell'aspettativa, in cui al comma 8 si fa presente che "l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la tutta durata del contratto di lavoro a termine".

*- **Nota aran 23 marzo 2004**: In quali casi sono **cumulabili tra di loro le aspettative** dell'art. 12 CCNL integrativo del 20 settembre 2001?*

L'aspettativa non retribuita di cui all'art. 12 – comma 8, lettera c) - del CCNL del Personale del Comparto Sanità del 20.9.2001 è cumulabile con l'aspettativa prevista dal comma 1 del medesimo articolo, se utilizzata allo stesso titolo, ed il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, al compimento del 7° mese, interrompe l'aspettativa in corso, stante la assoluta obbligatorietà della applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, così come modificata ed intergrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

7 ***Nota aran 23 marzo 2004:** Il personale che si sottopone a un **progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione** ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dello stesso progetto? Con quale trattamento economico?*

Il personale che si sottopone a un progetto terapeutico di recupero o di riabilitazione previsti, rispettivamente, dagli artt. 14 e 15 del CCNL Integrativo del 20.9.2001, ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dello stesso progetto con la corresponsione del trattamento economico stabilito dall'art. 23 – comma 6 – del CCNL del 1° settembre 1995, tenuto conto degli eventuali periodi già effettuati per malattia essendo le diverse tipologie di assenze (malattia e progetto di recupero) tra di loro cumulabili. Comunque, il dipendente ha la possibilità di usufruire delle altre misure di sostegno indicate nelle lettere b), c) e d) del comma 1 dei richiamati artt. 14 e 15 del CCNL per portare a compimento il progetto terapeutico predisposto dalle previste strutture sanitarie.

8 *Il collegato lavoro (Art. 18. Aspettativa Legge 4 novembre 2010 , n. 183) ha previsto la possibilità per i dipendenti pubblici di richiedere aspettativa non retribuita di un anno per poter cambiare lavoro:*

"1 . I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 200 1 , n. 165, e successive modificazioni."

con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. È disapplicato l'art. 47 del DPR 761/1979.

10. Il presente articolo sostituisce l'art. 27 del CCNL 1 settembre 1995, come modificato ed integrato dal CCNL del 22 maggio 1997.

ART. 13 (9)- Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

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

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

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

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del DPR 761/1979.

ART. 14 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

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

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

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

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

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

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

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

5. È disapplicato l'art. 21 del DPR 384/1990.

ART. 15 - Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o

9 *Testo integrato dall'art. 23 Disposizioni particolari" del CCNL 19.04.2004*

regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

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

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

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

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

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

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

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

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

6. È disapplicato l'art. 22 del DPR 384/1990.

ART. 16 - Congedi per eventi e cause particolari(10)

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1(11) della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure pre-

10 ***Nota aran 23 marzo 2004**: A quale disciplina si deve fare riferimento per i **congedi per eventi e cause particolari** (Art. 16 CCNL Integrativo Comparto sanità del 20.9.2001)?*

La disciplina dei permessi di cui all'art. 21 – comma 2 – del CCNL 1 settembre 1995 è rimasta invariata quanto al numero dei giorni ma con una casistica più ampia in base alle previsioni della legge 53/2000, tutte tipizzate con l'art. 16 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001. Quanto ai congedi per lutto trova invece applicazione la generale disciplina dei permessi retribuiti contenuta nel comma 1 – secondo alinea – dell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995, più favorevole al dipendente.

*- I dipendenti hanno diritto ai **permessi e ai congedi per eventi e cause particolari** previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 mantenendo comunque la applicazione della generale disciplina sui permessi per lutto contenuta nel comma 1, secondo alinea, dell'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995?*

L'art. 16 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 prevede che i dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 mantenendo comunque la applicazione della generale disciplina sui permessi per lutto contenuta nel comma 1, secondo alinea, dell'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995. Trattasi di una norma contrattuale di maggior favore rispetto alla legge fondamentale che non può essere disgiunta dalle già previste modalità di utilizzo dei permessi per lutto e quindi, nel caso, non risultano applicabili i criteri specificatamente introdotti dal Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278.

*- É possibile il **cumulo di congedi** per eventi e cause particolari?*

I benefici di cui al comma 1 dell'art. 16 del CCNL stipulato il 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del personale del comparto sanità stipulato il 7 aprile 1999, non si cumulano con quelli previsti dall'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995 per la medesima fattispecie. Infatti, i benefici introdotti dall' art. 4 – comma 1 – della Legge n. 53/2000, regolamentato dall'art. 1 del Decreto 21 luglio 2000 - n. 278, erano già stati previsti dal succitato CCNL nella generica dizione "per motivi familiari e personali" e, quindi, onnicomprensivi di tutti i casi riguardanti anche quelli per gravi motivi.

11 ***Art 4 - Congedi per eventi e cause particolari** - Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

visti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

ART. 17 - Congedi dei genitori(12)

12 ***Nota aran 24 maggio 2002**: **I primi trenta giorni** di congedo parentale interamente retribuiti, relativi **all'astensione facoltativa** di cui all'art. 17, comma 2, lett. c), se non fruiti nel primo anno, **possono essere utilizzati entro gli otto anni di vita del bambino, conservando il diritto alla retribuzione al 100%?***

*In merito al quesito si osserva che la disciplina contrattuale di maggior favore si muove pur sempre nella cornice legale dell'art. 34 del D. Lgs. 151/2001 e, quindi, non modifica le condizioni generali ivi previste per l'erogazione del trattamento economico. Di conseguenza, nel caso proposto all'esame, questo è corrisposto per intero per i primi trenta giorni se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino. Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dopo il triennio, il trattamento economico è corrisposto per intero solo in presenza dei requisiti richiesti dalla norma di legge per l'erogazione dell'indennità pari al 30% della retribuzione (cioè se il reddito del genitore che richiede il congedo sia inferiore al minimo previsto dal decreto legislativo medesimo).- In caso di **parto gemellare** la disciplina prevista dall'art. 17, comma 2, lett. c), ossia la totale remunerazione dei primi trenta giorni di congedo parentale per astensione facoltativa, spetta una sola volta o per ogni figlio gemello?*

Il d. Lgs. 151/2001, pur prevedendo che il congedo parentale in oggetto compete per ogni bambino, non ha espressamente disciplinato il caso di parti plurimi, al contrario di quanto previsto per i riposi giornalieri della madre. Per ciò che attiene il beneficio di maggior favore previsto dalla norma contrattuale in esame (cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni), esso ha dunque mantenuto la precedente correlazione con "l'evento parto" per cui, anche in presenza di parti plurimi, compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori.Tuttavia, per completezza di informazione, si informa che questa Agenzia ha inoltrato al Dipartimento della Funzione pubblica una richiesta di parere sull'argomento della moltiplicazione del periodo di ex astensione facoltativa in relazione al numero di figli gemelli il cui esito sarà tempestivamente portato a conoscenza di tutte le aziende non appena perverrà. In ogni caso, a prescindere dall'interpretazione finale della disposizione di legge non sembra possibile che il trattamento economico dei primi trenta giorni di congedo retribuibili per intero per disposizione contrattuale, sia suscettibile – allo stato - di moltiplicazione in quanto non sorretto da una idonea previsione dei relativi costi.

*- É possibile **cumulare nello stesso anno solare** i benefici di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) e quelli previsti dalla lett. d) del medesimo comma 2, ossia, rispettivamente, la remunerazione intera per i **primi trenta giorni di congedo parentale** per astensione facoltativa e per i primi trenta giorni di assenza per malattia del bambino di età inferiore a tre anni?*

*Si tratta di due distinti istituti che, nella loro riformulazione, incidono sullo stesso arco temporale; pertanto viene meno il divieto di cumulo preesistente. Di conseguenza è possibile che un genitore fruisca nello stesso anno di sessanta giorni di assenza retribuita, di cui trenta per congedo parentale per astensione facoltativa e trenta per malattia del figlio.- In caso di **part time verticale**, come vanno conteggiati i primi 30 giorni di **congedo parentale** con diritto all'intera retribuzione?*

L'art. 25, comma 11, del CCNL del 7 aprile 1999, come sostituito dall'art. 35, comma 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, prevede che "il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi,…". In caso di part time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato ed i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno. Elemento comune a tutti gli istituti sopra citati è, quindi, la modalità con cui essi vengono conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto. Nel caso in questione, l'art. 17, comma 2, lett. e) prevede che "i periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice". Pertanto i primi trenta giorni interamente retribuiti di congedo parentale per astensione facoltativa, o di permesso per malattia del figlio, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti all'interno del periodo richiesto. In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente all'effettivo rientro in servizio. Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	rientro in servizio

*- Il personale dipendente che fruisce di n. 2 ore di riduzione oraria per **allattamento**, può prestare lavoro **straordinario**?Si ritiene che tale eventualità sia strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire della riduzione oraria prevista dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario alla fine del proprio turno. Al contrario, qualora la riduzione oraria sia applicata alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti e il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione, appare poco conforme allo spirito della norma richiedere alla dipendente il rientro in servizio per prestare lavoro straordinario fatta salva la disponibilità della stessa.*

***Nei** casi previsti dall'art. 17, comma 2, lett. c) e d), compete la **13° mensilità**?*

In merito si osserva che la disciplina generale prevista dall'art. 34, comma 5, del d. lgs. 151/2001, la quale dispone che "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia", è stata solo parzialmente derogata dal contratto. Infatti quest'ultimo prevede che i primi trenta giorni di congedo parentale, "computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio" e sono interamente retribuiti. Resta, quindi, confermata la disciplina della non erogabilità della 13° mensilità prevista dal citato art. 34 del decreto.Per quanto riguarda i congedi per la malattia del figlio, la norma di carattere generale cui far riferimento è quella prevista dall'art. 48, comma 1, del d. lgs. 151/2001, di contenuto identico all'art. 34, comma 4, citato nel precedente quesito. Anch'essa è stata parzialmente derogata dal CCNL; di conseguenza nei trenta giorni di permesso retribuito di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), maturano le ferie ma non la tredicesima mensilità.

***- C**ome si determina la retribuzione del personale con contratto di lavoro a **tempo determinato** collocato in **congedo per maternità** contestualmente o dopo pochi giorni dall'assunzione in servizio?*

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.

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

a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, di cui alle voci previste dall'art. 32 del CCNL del 7 aprile 1999, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa 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.

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione, di cui alla lettera a) del presente comma.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

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

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

Al personale a tempo determinato collocato in congedo per maternità compete lo stesso trattamento economico del personale a tempo indeterminato e, pertanto il calcolo va effettuato con le stesse modalità previste dall'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.Ciò si desume dall'art. 31 del contratto citato, il quale esplicita le deroghe agli istituti del rapporto di lavoro applicate al personale con contratto a termine, tra le quali non è compreso il trattamento economico in caso di congedo per maternità.

***- Nota aran 23 marzo 2004**: Come si applica l'istituto del **congedo parentale** (ex astensione facoltativa)?*

Ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001 per ogni figlio ciascun genitore ha diritto di fruire di un periodo di congedo parentale. Tale congedo è così delimitato:

a) con riferimento alla durata i limiti posti sono pari a 6 mesi per la madre o 7 mesi per il padre, per un massimo di 10 mesi cumulativi tra i due genitori;

b) per quanto attiene al periodo di fruizione, la legge prevede che il congedo va fruito entro gli otto anni di vita del bambino, senza indicare alcun limite annuo;

c) relativamente al trattamento economico l'art. 34 del d. lgs. 151/2001 disciplina che per i periodi di congedo parentale al genitore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un massimo di 6 mesi cumulativamente tra i due genitori e sempre che il periodo sia richiesto entro il compimento del terzo anno di vita del bambino. Eccezioni sono previste per i dipendenti con reddito annuo individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;

d) infine, sempre sulla base del disposto legislativo, i periodi di congedo riducono le ferie e non sono computati ai fini della tredicesima mensilità.

*- Come si applicano i **congedi parentali**?*

Ai sensi dell'art. 34 del D.lgs n. 151/2001, i genitori hanno diritto a complessivi 10 mesi (o 11 mesi) di congedo parentale, di cui i primi sei mesi retribuiti con un'indennità pari al 30% della retribuzione mentre i restanti 4 mesi (o 5 mesi) non sono retribuiti, sempre che tale periodo venga fruito dalla coppia nei primi tre anni di vita del bambino. Inoltre, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. c), del CCNL integrativo 20 settembre 2001, per i primi trenta giorni di assenza, ricompresi nei 10 o 11 mesi, spetta l'intera retribuzione. Del pari non è retribuito il complessivo periodo di 10 o 11 mesi qualora fruito dopo i primi tre anni di vita del bambino. L' unica deroga è quando il soggetto che richiede il congedo abbia un reddito annuo inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

periodo di astensione dal lavoro.

h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della Legge 1204/1971, 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, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico(13).

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrata dall'art. 7 del CCNL integrativo 1994-1997 del 22 maggio 1997.

CAPO V - Mobilità

ART. 18(14) - Mobilità interna

1. La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.

2(15). L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.

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

3. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:

a) Mobilità di urgenza:

Essa avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. La mobilità di urgenza può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie. Al personale interessato, se ed in quanto dovuta spetta l'indennità di missione prevista dall'art. 44 per la durata della assegnazione provvisoria.

b) Mobilità ordinaria, a domanda:

Le aziende, prima dell'assegnazione dei dipendenti assunti a seguito di procedure selettive ai sensi della legge 56/1987, o concorsuali, possono attivare procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:

1. tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire;

2. domanda degli interessati. In caso di più domande, per i dipendenti inclusi nelle categorie C e D dovrà essere effettuata una valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti delle categorie A e B dovranno essere compilate graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio nel solo profilo di appartenenza del dipendente, tenendo conto anche della sua situazione personale

13 ***Nota aran 23 marzo 2004**: Come si interpreta l' art. 17 - comma 3 - CCNL Integrativo del 20.9.2001?*

La norma contrattuale in oggetto ha inteso adeguare e raccordare la preesistente disciplina dell'art.25 del CCNL 1° settembre 1995 con le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151. In tale contesto va correttamente interpretato il comma 3 dell'art.17 del CCNL, nel senso che l'introdotto consenso della lavoratrice madre al temporaneo impiego in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili e che comportino minor aggravio psicofisico - non va inteso come il possibile esercizio di un potere di veto, ma rientra in una azione concertata con la amministrazione per una sua migliore utilizzazione, allontanandola dalla situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute. Da quanto sopra, non può discendere che la negazione del consenso da parte della dipendente comporti la impossibilità per la Azienda di una assegnazione a mansioni diverse - a seguito della valutazione effettuata dal servizio di Medicina del Lavoro o altro servizio competente - se non a fronte di valide motivazioni da parte dell'interessata e comunque tali da consentire al Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro di disporre l'eventuale interdizione dal lavoro.

14 *Testo integrato con le modiche dell'art. 3 CCNL 31 luglio 2009*

15 *Il testo precedente recitava:" 2. Rientra nel potere organizzatorio dell'azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di dieci chilometri dalla località di assegnazione del dipendente stesso. Detta utilizzazione è disposta, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. Non è considerata mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione.".*

e familiare nonché della residenza anagrafica secondo criteri di priorità definiti in sede di contrattazione integrativa.

c) Mobilità d'ufficio:

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

4. Alla contrattazione per la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del comma precedente si applica la procedura dell'art. 4, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999.

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

5. La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.

6. Sono abrogati l'art. 39 del DPR 761/1979 e l'art. 11 del DPR. 384/1990.

ART. 19(16) - Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi(17)

1. La mobilità volontaria dei dipendenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dipendente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di un mese.

3. Nel caso in cui il nulla osta venga concesso, ma sia rinviato ad una data posteriore a quella richiesta dal

16 *Sul tema vedi anche art 21 CCNL 19.04.2004*

17 *Nota aran 23 marzo 2004: Da quale norma viene disciplinata la **mobilità volontaria**?*

L'art. 19 del CCNL Integrativo del Personale del Comparto Sanità del 20.9.2001 - concernente la mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto o verso altre amministrazioni di comparti diversi - sostituisce la disciplina già prevista dagli articoli dal 12 al 15 del DPR 384/1990, semplificando l'istituto - come previsto dall'art. 30 del D.Lgs 165/2001 - per rendere operativo il relativo diritto. Ciò premesso, si fa notare che la mobilità intercompartimentale è regolata in modo diverso rispetto a quella di comparto richiedendo obbligatoriamente la concessione del nulla-osta. Ove ciò non avvenga la mobilità intercompartimentale non può essere attivata, né il mancato nulla osta può essere sostituito dal preavviso.

*- I benefici previsti in materia di **mobilità dalla L.104**/1992 devono essere rispettati?*

I benefici previsti dalla legge 104/1992, di cui i dipendenti sono destinatari, non possono essere in alcun modo disattesi. Pertanto, se i posti non sono ancora stati assegnati sulla base della graduatoria di mobilità interna, gli stessi sono da considerare disponibili e si dovrà tenere conto della richiesta del dipendente di utilizzare la priorità nel trasferimento prevista dall'art. 33 - comma 5 - della legge 104/1992 che trova tuttora applicazione, purché si trovi nelle condizioni – opportunamente documentate – di dover assistere con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato.

*- Poiché l'art. 19, comma 8, ha disapplicato l'art. 15 del D.P.R. 384/1990, che regolava la **mobilità per compensazione**, le domande congiunte pervenute prima della data di entrata in vigore del CCNL integrativo o comunque in corso di perfezionamento a tale data, possono ancora essere concluse favorevolmente?*

Pur confermando che l'art. 19 del CCNL integrativo ha disapplicato, dalla data della sua entrata in vigore (ovvero dal 21 settembre 2001), le norme che regolamentavano la mobilità per compensazione, l'ampia liberalizzazione dell'istituto, affrancato da tutte le procedure che ne ostacolavano l'agevole applicabilità, non impedisce la conclusione delle procedure di mobilità, anche di compensazione già avviate, tanto più che in tale ultimo caso l'azienda, concedendo, nell'ambito della sua piena autonomia, il doppio nulla osta, riesce a sostituire contemporaneamente il dipendente trasferito.

*- La **mobilità** comporta novazione del rapporto di lavoro?*

La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro, neanche quando viene attuata con preavviso. Per la medesima ragione non si può fare ricorso al termine "recesso".

*- Nella **mobilità volontaria** la sostituzione del nulla osta con il preavviso è equiparabile alle dimissioni?*

É innanzitutto opportuno ricordare che in qualsiasi forma di mobilità non c'è novazione del rapporto di lavoro ma esso continua, senza soluzione di continuità, con l'amministrazione ricevente. Il personale che fruisce delle norme sopraccitate, in mancanza del nulla osta, non deve, pertanto, dimettersi dall'azienda di appartenenza recedendo dal rapporto di lavoro, ma deve semplicemente limitarsi a produrre una comunicazione di "preavviso" per poter effettuare alla sua scadenza il trasferimento. In caso contrario si verificherebbe una vera e propria cessazione del rapporto di lavoro che determinerebbe gravi conseguenze sulla regolare instaurazione del rapporto con l'azienda di destinazione, per violazione delle vigenti regole sull'accesso, senza tener conto di tutte le possibili complicazioni sul piano giuridico, economico e previdenziale.

*- É possibile l'inquadramento in **categoria D** di un infermiere professionale in mobilità dal comparto **Enti Locali**?*

Non esistendo più in categoria C il profilo di infermiere professionale, ai sensi degli artt. 8 e 9 del CCNL II biennio economico del 20 settembre 2001, che ne hanno disposto il passaggio alla categoria D, si deduce che non è al momento possibile la mobilità del personale dello stesso profilo proveniente dal comparto enti locali, in quanto il trasferimento non comporta novazione del rapporto di lavoro circostanza che non sarebbe rispettata nel caso in esame.

dipendente, il posticipo non può essere superiore a tre mesi.

4. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dipendente trasferito.

5. Al fine di favorire la mobilità esterna, le aziende ed enti, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale individuano i posti da mettere a disposizione a detto titolo nelle varie categorie e profili professionali. Le aziende possono ricorrere anche ad apposito bando al quale deve essere data la maggiore pubblicità possibile. In tal caso, in mancanza di domande pervenute nei termini, procedono sulla base delle domande eventualmente presentate anche dopo la scadenza.

6. In caso di più domande rispetto ai posti messi a disposizione l'azienda procede ad una valutazione positiva e comparata da effettuarsi in base al curriculum di carriera e professionale del personale interessato in rapporto al posto da ricoprire. A parità di valutazione possono altresì essere prese in considerazione documentate situazioni familiari (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei famigliari, distanza tra le sedi etc.) o sociali**(18)**.

7. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dipendenti purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta. La comunicazione del nulla osta o del suo diniego da parte dell'azienda di appartenenza è effettuata entro un mese dalla data della domanda.

8. Sono disapplicati gli artt. 40, 41, 42 del DPR 761/1979 e gli artt. 12, 13, 14, 15 del DPR 384/1990 e art. 9 del CCNL del 22 maggio 1997.

ART. 20 - Comando

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 21 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

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

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D. Lgs. n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende ed enti del comparto operanti nell'ambito regionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

3. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 29/1993 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori

18 ***Nota aran 23 marzo 2004**: Quali sono i criteri di scelta nel caso vi siano **più domande di mobilità** rispetto ai posti messi a disposizione?*

L'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 al comma 6 indica i possibili criteri di selezione nel caso vi siano più domande rispetto ai posti messi a disposizione. La scelta è affidata all'azienda ed è prevalentemente basata sulla valutazione positiva e comparata del curriculum di carriera e professionale del personale interessato, che dovrebbe fornire sufficienti indicazioni. Nulla, comunque, vieta all'azienda di intervistare il dipendente che ha inoltrato domanda di trasferimento. La materia, comunque, rientra nella normale attività di gestione aziendale.

disponibilità di posti per i passaggi diretti.

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

5. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'azienda dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

6. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'azienda di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;

- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;

- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;

- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

7. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

CAPO VI - Formazione

ART. 22 - Diritto allo studio

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

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

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

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

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

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

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

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

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

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

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

11. Sono disapplicati l'art. 3 del DPR 23 agosto 1988, n. 395 e l'art. 20 del DPR 384/1990

ART. 23 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5(19) e 6 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

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

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

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

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL del 1 settembre 1995.

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

CAPO VII - Disposizioni di particolare interesse

ART. 24 - Ricostituzione del rapporto di lavoro(20)

19 ***ART. 5 - Congedi per la formazione - Legge 53/2000.***

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

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

20 ***Nota ran 23 marzo 2004**: In caso di accoglimento della domanda di **ricostituzione del rapporto di lavoro** il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestito al momento delle dimissioni?*

In caso di accoglimento della domanda di ricostituzione del rapporto di lavoro – ai sensi dell'art. 24 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001 - il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestito al momento delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato nell'Azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46.

6. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

ART. 25 - Copertura assicurativa

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 26, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Nell'ambito della Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 24 dei CC.NN.LL. delle aree dirigenziali del S.S.N., stipulati l'8 giugno 2000, le parti potranno valutare l'opportunità di provvedere alla tutela assicurativa aggiuntiva di cui ai citati artt. 24, comma 3, anche per il personale della categoria D di cui al presente CCNL, in misura media pro-capite di lire 10.000 mensili su base volontaria.

3. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 2, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

6. I massimali delle polizze di cui al comma 5 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti - sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

8. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990.

ART. 26 - Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

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

4. È disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

ART. 27 - Clausole speciali

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti eccetto il caso in cui essi siano utilizzati per le progressioni interne.

3. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D. Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

ART. 28 - Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590(21) C.C. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

ART. 29(22) - Mensa(23)

1(24). Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

4(25). Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

5. Sono disapplicati gli artt. 33 del DPR 270/1987 e 68, comma 2, del DPR 384/1990.

ART. 30 - Attività sociali, culturali e ricreative

21 *ART. 2590 - Codice Civile - "Invenzione del Prestatore di lavoro".*

Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali.

22 *Testo integrato con le modifiche dell'art. 4 CCNL 31 luglio 2009*

23 *Nota aran 23 marzo 2004: Quale è il valore nominale del **buono pasto**?*

L'art.29 del Contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 riguardante l'istituto della mensa nulla ha innovato rispetto a quanto già previsto in materia dai precedenti articoli 33 del DPR n. 270/1987 e 68 del DPR n.384/1990 ora disapplicati. Si conferma comunque che il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare lire 10.000 (€ 5,16) ed il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di lire 2.000 (€ 1,03) per ogni pasto. Da tutto quanto sopra premesso, discende che il valore nominale del buono pasto deve essere complessivamente di lire 10.000 (€ 5,16).

- La quota a carico del dipendente si deve intendere comprensiva nella somma di lire 10.000 (€5,16)?

Si conferma che la somma di lire 10.000 (€ 5,16) si deve intendere comprensiva della quota a carico del dipendente di lire 2.000 (€ 1,03).

24 *Il vecchio testo citava: "1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.".*

25 *Il vecchio testo citava: "4. Il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare £.10.000. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2000 per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.".*

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

2. Sono disapplicati gli artt. 34 del DPR 270/1987 e 68, comma 3, del DPR 384/1990.

TITOLO III - Flessibilità del rapporto di lavoro

CAPO I - Rapporti a termine

ART. 31(26) - Assunzioni a tempo determinato(27)

26 *Il D.Lgs. 368 del 2001, entrato in vigore il 24 ottobre 2001, ha Abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre, che riproduce la disciplina delle assunzioni a tempo determinato. Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe, della successione dei contratti stessi e del sistema sanzionatorio. L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato. La cessazione di tali causali si è prodotta dalla data citata per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, il CCNL continua a produrre - per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. prot. 35.*

27 *Nota aran 11 giugno 1997: 1. Il personale a **tempo determinato** deve rispettare le condizioni di **preavviso**?*

· Nel contratto a tempo determinato il termine è elemento essenziale. Pertanto, il recesso unilaterale anticipato rispetto alla scadenza del termine fissato nel contratto non deve ritenersi consentito, salva l'ipotesi di giusta causa o quando l'altra parte vi consenta. Da ciò consegue che l'azienda o ente potrebbe chiedere il risarcimento del danno al dipendente che receda unilateralmente. L'art. 17 del CCNL 1995, nel prevedere al comma 4 che il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale, esclude l'applicabilità della disciplina sul preavviso ai contratti a tempo determinato. Le ferie maturate e non godute vanno monetizzate negli stessi limiti in cui ciò è possibile per i dipendenti a tempo indeterminato.

*2. Quale deve essere il **trattamento economico** da erogare al personale dipendente assunto a tempo determinato, in caso di assenza dal lavoro per **astensione obbligatoria** (legge n. 1204/71) che si verifichi in costanza di rapporto e termini prima oppure dopo la scadenza del contratto?*

· L'art. 17, comma 6, del CCNL 1995 prevede espressamente che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, fatta eccezione per gli istituti ivi puntualmente elencati o quelli per loro natura incompatibili con il contratto a termine, tra i quali non figura l'astensione obbligatoria per maternità, che esclusivamente per il periodo corrispondente deve essere retribuita anche dopo la scadenza del termine del contratto.

*3. Qualora in attesa di pubblico concorso, si proceda alla assunzione a tempo determinato di avente diritto in graduatoria, la quale, tuttavia, sia impossibilitata a prendere servizio effettivo in quanto in **astensione obbligatoria** dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971, può l'Azienda dilazionare la stipulazione del contratto individuale al primo giorno successivo al termine del suddetto periodo di astensione obbligatoria?*

È ininfluente ai fini della instaurazione del rapporto di lavoro che la lavoratrice madre non possa assumere immediatamente servizio in quanto già nel periodo in cui vige il divieto ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971. Ne deriva, pertanto, che la stipulazione del contratto individuale per l'assunzione non può essere procrastinata. Alla lavoratrice va corrisposto il trattamento economico previsto, ai sensi dell'art. 25, comma 1, del CCNL 1995, per il periodo di astensione obbligatoria, con il diritto alla conservazione dell'incarico conferitole anche a titolo di supplenza, limitatamente alla durata massima dell'incarico stesso che generalmente cessa o con il rientro del titolare del posto o con l'assunzione del vincitore del concorso o con il limite massimo dell'incarico medesimo; sempre che, come già precisato al punto precedente, la lavoratrice non sia ancora in astensione obbligatoria nel qual caso, esclusivamente per il periodo corrispondente, deve essere retribuita anche dopo la scadenza del termine del contratto.

***- Nota aran 20 maggio 1998**: Il dipendente con rapporto di lavoro a termine può essere riassunto senza interruzione allo scadere del contratto a tempo determinato qualora il nuovo contratto riguardi, oltre che una diversa attività lavorativa, anche una qualifica superiore?*

Sulla ammissibilità o meno della proroga del contratto in presenza di esigenze contingenti ed imprevedibili si fa rinvio al verbale dell'8.05.96, trasmesso da questa Agenzia il 9.05.96 con nota n. 2964 a tutte le Aziende ed Enti del comparto per il tramite delle Regioni. A tal fine, si precisa, altresì, che il termine del contratto a tempo determinato non può essere prorogato neanche una volta se la riassunzione riguarda qualifica ed attività lavorativa diverse. In tale ipotesi, infatti, il dipendente può essere riassunto a termine, nel rispetto delle regole di reclutamento vigenti, dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. A tal proposito, si rammenta che l'art. 12 della l.196/1997, nel modificare l'art. 2, comma 2, della l. 230/1962, ha ridotto il periodo di interruzione del rapporto di lavoro intercorrente tra una assunzione e la successiva a tempo determinato. In conclusione, premesso che il rapporto di lavoro a tempo determinato non può essere reso senza soluzione di continuità con assunzioni successive a termine, si conferma che l'interruzione tra la stipulazione di un contratto a tempo determinato ed il successivo con il medesimo dipendente è condizione indispensabile di legittimità del rapporto di lavoro a termine.

- Nota aran 24 maggio 2002: Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 368 del 2001 sulle assunzioni a tempo determinato è tuttora in vigore l'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001? Per quali parti?

Il dlgs. 368 del 2001, entrato in vigore il 24 ottobre 2001, ha abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre, che riproduce la disciplina delle assunzioni a tempo determinato precedentemente suddivisa tra il CCNL del 1 settembre 1995 ed il CCNL del 7 aprile 1999. Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe, della successione dei contratti stessi e del sistema sanzionatorio. L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato (cfr. art. 17 comma 1 dei CCNL dell'1 settembre 1995, rinnovellato dall'art. 1 del CCNL integrativo in esame). La cessazione di tali causali si è prodotta dalla data citata per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, il CCNL continua a produrre – per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al rinnovo. In tal senso si è espresso

L'art. 17 del CCNL del 1 settembre 1995, come modificato ed integrato dal CCNL stipulato il 22 maggio 1997 nonché dall'art. 41, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999, è così sostituito:

1. Abrogato.

2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n.207.

3. Abrogato.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n.463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n.638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6 del CCNL 1 settembre 1995, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995.

- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995.

- non possono essere concesse le aspettative di cui all'art. 12.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. prot. 35. Per consentire una omogenea applicazione di questa importante forma di flessibilità del rapporto di lavoro, pur in mancanza di specifiche norme di raccordo con la disciplina negoziale vigente, questa Agenzia ritiene di poter affermare che - per effetto del dlgs 368 del 2001 – delle disposizioni sulle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 31 rimangono in vigore solo le parti riferite: - al comma 2 relativo all'accesso. Infatti le modalità di assunzione a tempo determinato continuano ad essere regolate, in via generale, dalle procedure selettive di cui all'art. 9 della Legge n. 207/1985 - al comma 4, relativamente all'automatica risoluzione del rapporto senza diritto al preavviso alla scadenza del termine stabilito nel contratto individuale ed all'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo determinato in quello a tempo indeterminato, materia tuttora regolata dall'art. 36, comma 2 del dlgs. 165 del 2001 non disapplicato dal decreto in esame. La clausola dell'anticipata risoluzione del contratto continua ad avere efficacia solo nelle ipotesi di assunzioni sostitutive a termine; - al comma 5 , relativo alle flessibilità del rapporto di lavoro; - al comma 6, relativo al trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo determinato ; - al comma 7, lett. a), sulla nullità del contratto; - al comma 14, limitatamente alla parte relativa ai documenti da presentare per l'assunzione; - al comma 15, sul diritto alla conservazione del posto, peraltro riconfermato, con modifiche dall'art. 12, comma 8, lettera b) del CCNL in esame (cfr. anche risposta al terzo quesito del punto 1). Per tutto il resto si applica, come già detto, quanto previsto dal citato dlgs n. 368 del 2001.

*- Nota aran 23 marzo 2004: Quali sono le modalità di reclutamento da seguire, per **l'assunzione** di personale a **tempo determinato**, ai sensi dell'art. 31?*

Ai fini della assunzione di personale a tempo determinato, si rileva che, essendo la materia dell'accesso riserva di legge, il CCNL si è limitato a richiamare la legge 207/1985 e succ. mod., che regola la materia degli avvisi pubblici. Detto rinvio va, tuttavia, inteso con riferimento anche alle successive modificazioni di legge per il reclutamento tra le quali rientra, per gli avvisi pubblici, la legge 56/1987 per le categorie da essa previste.

*- Il **termine per la presentazione dei documenti** per l'assunzione a tempo determinato è tassativo?*

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il termine richiesto dall'Azienda al candidato da assumere, per la presentazione dei documenti ai sensi dell'art. 14, comma 5, CCNL 1 settembre 1995 stante l'urgenza che spesso accompagna tali assunzioni, per concorde volontà delle parti stipulanti il contratto individuale, può scadere anche successivamente all'assunzione stessa, purché la clausola risulti espressamente dal contratto individuale medesimo. Rimane ferma la risoluzione immediata e senza preavviso del rapporto di lavoro, in caso di mancata presentazione dei documenti nel termine concordato o di mancanza del possesso dei requisiti.

*- Compete **l'indennità di maternità** per tutto il periodo di astensione obbligatoria nel caso di **rapporto di lavoro a tempo determinato**?*

L'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 prevede che al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni espressamente indicate nello stesso articolo. Nella situazione rappresentata di intervenuto decreto dell'Ispettorato del lavoro di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio, antecedentemente alla data di scadenza del termine del contratto, si ritiene dovuto il trattamento economico in godimento della lavoratrice interessata al momento della interruzione della prestazione lavorativa; e ciò per effetto di quanto previsto dall'art. 24, comma 1, del Dlgs 151/2001 e dall'art. 17 del CCNL 20 settembre 2001. Infine si fa presente che i provvedimenti dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro sono definitivi e alla azienda o ente non sono riservati strumenti di indagine e di controllo per la verifica del reale stato di gravidanza a rischio.

- É applicabile al personale assunto a tempo determinato l'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995?

*L'art. 21(**permessi retribuiti**) del CCNL 1 settembre 1995 del personale del comparto sanità non è applicabile al personale assunto a tempo determinato se non per quanto riguarda l'evento **matrimonio** (cfr art. 31 - comma 6 - CCNL integrativo del 20 settembre 2001).*

a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;

b) Abrogato

8. Abrogato

9. Abrogato

10. Abrogato

11. Abrogato

12. Abrogato

13. Abrogato

14. I documenti di cui all'art. 14 del CCNL 1 settembre 1995, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1 settembre 1995.

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

ART. 32 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Le aziende possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.

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

- nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;

- nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;

- per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa momentaneamente farsi fronte con il personale in servizio;

- in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

- per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

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

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

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

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

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

8. L'azienda comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti

dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

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

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

11. Alla fine di ciascun anno, le aziende forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3 nonché quelle di cui al comma 8.

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

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

ART. 33 - Contratto di formazione e lavoro

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

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21.

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

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

a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

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

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

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

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

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

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C, D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per

particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 del presente contratto, con le seguenti eccezioni:

a) il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);

b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPO II - Rapporto di lavoro a tempo parziale

ART. 34 - Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Omissis**(28)**

2. Omissis**(29)**

ART. 35 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**(30)**

28 *Testo riportato in nota all'art 23, comma 12 CCNL 7.4.99*

29 *Il comma integra il testo dell'art 24 CCNL 7.4.99.*

30 *Nota aran 24 maggio 2002: Nel caso di rapporto di lavoro **a tempo parziale misto** (orizzontale e verticale), come si quantificano le **ferie e le altre assenze** dal servizio previste dal contratto di lavoro e dalla legge?*

*- **L'indennità di coordinamento** di cui all'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico, va riproporzionata in caso di **part – time**?*

- Si può salvaguardare la parte fissa come previsto nell'art. 4, comma 7 dei CCNL integrativi delle aree dirigenziali stipulati il 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto?

- Si può applicare il comma 8 dell'art. 35?

Con riguardo al primo quesito le ferie e le altre assenze si quantificano proporzionalmente ai periodi di lavoro part time e secondo le regole stabilite per ciascuno di essi, tenendo conto del trattamento economico spettante nelle giornate di part – time orizzontale all'interno del sistema misto. In ogni caso dall'applicazione del sistema misto non può derivare al dipendente un beneficio maggiore rispetto a quello previsto per ciascuna tipologia di part – time, ove questa fosse singolarmente applicata. Quanto al secondo quesito l'art. 35 non fa eccezioni per l'indennità di coordinamento che, pertanto, in caso di part – time va riproporzionata. Si specifica a tal fine che, nell'applicazione delle clausole negoziali, non è dato ricorso al principio analogico poichè i contratti sono autonomi tra di loro e la diversità delle clausole non sempre discende da una mera incoerenza della disciplina di situazioni apparentemente identiche. Infatti nel caso prospettato l'inconferenza della citazione dell'art. 4, comma 7 dei CCNL del 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto dei dirigenti si deduce da una circostanza – che dovrebbe essere ben nota

1. Al fine di adeguare al D. Lgs. 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 25 del CCNL del 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente:

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

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

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

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

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

7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale**(31)**.

8. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

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

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

11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla

– circa la diversa origine della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti (costituita dalla retribuzione proveniente dal precedente DPR 384/1990 e, pertanto, irriducibile perchè sottoposta alla tutela permanente della disposizione transitoria dell'art. 72 del dlgs 29/1993 versione originaria) rispetto a quella dell'indennità di coordinamento di completa derivazione contrattuale essendo costituita dalle risorse rese disponibili per la stipulazione del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 e, quindi, non soggette alla medesima salvaguardia. Chiarita la ragione oggettiva della diversità delle clausole, dal contratto della dirigenza si evince chiaramente che la riduzione dell'impegno orario incide sulla prestazione e, quindi, sulla funzione esercitata. In questo caso per le ragioni suindicate il riproporzionamento della retribuzione di posizione, in via eccezionale e, quindi con una regola non esportabile in altro contratto, agisce solo sulla parte variabile, come è noto, finanziata con i CCNL vigenti nel tempo. Quanto all'applicazione del comma 8 dell'art. 35, essendo l'individuazione degli istituti non collegati alla durata della prestazione rimessa alla contrattazione integrativa, non può essere fornito alcun suggerimento circa una valutazione, che rimane nella sfera strettamente discrezionale dell'azienda, circa il rapporto esistente tra regime orario e prestazione dei dipendenti. Si può solo sottolineare che gli istituti di cui è cenno nella clausola contrattuale sembrano essere più legati al risultato ed alla produttività che non all'esercizio della funzione.

31 *Nota aran 23 marzo 2004: L'articolo in oggetto, nel prevedere che il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a **tempo parziale** è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti, intende ricomprendere **anche la produttività collettiva**?*

La portata innovativa dell'art. 47 del CCNL 1 settembre 1995 è data dal superamento della produttività basata sul plus orario, a favore di una produttività per obiettivi, assegnati dalle aziende alle singole unità operative. A tal fine, si rammenta che l'art. 47 del CCNL prevede che la valutazione da parte del competente organo di controllo dei risultati conseguiti deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti al raggiungimento quali-quantitativo degli obiettivi programmati sia su elementi relativi alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale (che sarà anche rapportabile alla prestazione lavorativa resa), senza escludere a priori nessuna categoria di personale. Si conferma, inoltre, che le modalità di corresponsione dell'incentivo sono definite dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'art.5, comma 4, del CCNL 1 settembre 1995.

durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati**(32)**.

32 *Nota aran 23 marzo 2004: Nel caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le **ferie residue** restano invariate?*

La norma non contiene alcuna espressa previsione al riguardo. Non vi è dubbio, però, che il riproporzionamento delle ferie maturate nel periodo in cui il dipendente era a tempo pieno si tradurrebbe in un danno del tutto ingiustificato per quest'ultimo, visto che se egli le avesse godute prima della trasformazione del rapporto non avrebbe dovuto subire alcun riproporzionamento. Tale operazione non sembra quindi consentita ed il dipendente mantiene il diritto alla fruizione delle ferie maturate durante il rapporto a tempo pieno.

*- L'art. 35 citato nel prevedere che il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti, intende ricomprendere anche **l'indennità di rischio radiologico**?*

- L'indennità di polizia giudiziaria deve essere corrisposta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa?

La clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità.

*- In che misura spettano le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 ai dipendenti con rapporto di lavoro a **tempo parziale verticale**?*

Le quattro giornate di riposo ex legge n. 937/1977 spettano interamente ai dipendenti a tempo parziale orizzontale ed in misura ridotta, proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno, ai lavoratori a tempo parziale verticale. In ogni caso, devono essere fruite entro l'anno solare, salvo motivate esigenze di servizio che, ai sensi della medesima legge, danno luogo a compenso forfettario

*- Nel caso di rapporto di lavoro a **tempo parziale misto** (orizzontale e verticale), come si quantificano le **ferie e le altre assenze** dal servizio previste dal contratto di lavoro e dalla legge?*

*- **L'indennità di coordinamento** di cui all'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico, va riproporzionata in caso di part time?*

*- Si può salvaguardare **la parte fissa** come previsto nell'art. 4, comma 7 dei CCNL integrativi delle aree dirigenziali stipulati il 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto? Si può applicare il comma 8 dell'art. 35?*

Con riguardo al primo quesito le ferie e le altre assenze si quantificano proporzionalmente ai periodi di lavoro part time e secondo le regole stabilite per ciascuno di essi, tenendo conto del trattamento economico spettante nelle giornate di part – time orizzontale all'interno del sistema misto. In ogni caso dall'applicazione del sistema misto non può derivare al dipendente un beneficio maggiore rispetto a quello previsto per ciascuna tipologia di part – time, ove questa fosse singolarmente applicata.

Quanto al secondo quesito l'art. 35 non fa eccezioni per l'indennità di coordinamento che, pertanto, in caso di part – time va riproporzionata. Si specifica a tal fine che, nell'applicazione delle clausole negoziali, non è dato ricorso al principio analogico poichè i contratti sono autonomi tra di loro e la diversità delle clausole non sempre discende da una mera incoerenza della disciplina di situazioni apparentemente identiche. Infatti nel caso prospettato l'inconferenza della citazione dell'art. 4, comma 7 dei CCNL del 20 febbraio 2001 sull'impegno ridotto dei dirigenti si deduce da una circostanza – che dovrebbe essere ben nota – circa la diversa origine della parte fissa della retribuzione di posizione dei dirigenti (costituita dalla retribuzione proveniente dal precedente DPR 384/1990 e, pertanto, irriducibile perchè sottoposta alla tutela permanente della disposizione transitoria dell'art. 72 del dlgs 29/1993 versione originaria) rispetto a quella dell'indennità di coordinamento di completa derivazione contrattuale essendo costituita dalle risorse rese disponibili per la stipulazione del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 e, quindi, non soggette alla medesima salvaguardia. Chiarita la ragione oggettiva della diversità delle clausole, dal contratto della dirigenza si evince chiaramente che la riduzione dell'impegno orario incide sulla prestazione e, quindi, sulla funzione esercitata. In questo caso per le ragioni suindicate il riproporzionamento della retribuzione di posizione, in via eccezionale e, quindi con una regola non esportabile in altro contratto, agisce solo sulla parte variabile, come è noto, finanziata con i CCNL vigenti nel tempo.

Quanto all'applicazione del comma 8 dell'art. 35, essendo l'individuazione degli istituti non collegati alla durata della prestazione rimessa alla contrattazione integrativa, non può essere fornito alcun suggerimento circa una valutazione, che rimane nella sfera strettamente discrezionale dell'azienda, circa il rapporto esistente tra regime orario e prestazione dei dipendenti. Si può solo sottolineare che gli istituti di cui è cenno nella clausola contrattuale sembrano essere più legati al risultato ed alla produttività che non all'esercizio della funzione.

*- Deve essere riconosciuto **l'assegno per il nucleo familiare** al dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale verticale?*

Al dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale verticale con prestazione lavorativa resa a mesi alterni va riconosciuto l'assegno per il nucleo familiare anche nei periodi di mancata effettuazione della prestazione lavorativa.

- Il passaggio a tempo parziale può comportare l'attribuzione di un profilo di posizione inferiore?

Nella ipotesi di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il profilo professionale di Operatore tecnico specializzato del livello economico super (BS) conseguito dal dipendente non può essere rinunciabile con il collocamento nel profilo inferiore della categoria B. Ciò può avvenire solo nelle particolari situazioni connesse al mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica. Infatti, il tempo parziale rientra nelle previste tipologie delle forme flessibili del rapporto di lavoro che si configurano come strumenti moderni ed attuali per il reperimento e la gestione delle risorse umane, tali da costituire opportunità gestionali che l'amministrazione può utilizzare o meno in relazione alle proprie necessità organizzative.

*- Come deve essere corrisposta l'indennità al personale **part time turnista**?*

L'art. 35 prevede che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il trattamento economico è proporzionale alla prestazione lavorativa, nel caso di part time orizzontale, mentre nel caso di part time verticale la retribuzione nel periodo lavorativo è corrisposta per intero, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, per cui la clausola contrattuale è onnicomprensiva e non opera distinzioni tra tipologie di indennità. Per quanto riguarda le materie regolate in sede di contrattazione integrativa vengono elencate nell'art. 4 del CCNL 7 aprile 1999 tuttora in vigore.

*- Quali sono le **attività professionali** del dipendente part time compatibili, **svolte al di fuori** di una azienda sanitaria ospedaliera?*

L'individuazione delle attività da svolgere al di fuori dell'azienda o ente che non sono consentite al dipendente con rapporto

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

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

CAPO III - Discipline sperimentali

ART. 36 - Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

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

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'azienda, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico delle aziende, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNQ del 23 marzo 2000.

5. Le aziende definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'azienda nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'azienda definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23 marzo 2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le aziende attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'azienda.

11. Le aziende, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;

- copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 del CCNL del 7 aprile 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore è informato anche attraverso i mezzi informatici a disposizione.

15. È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

16. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNQ sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

TITOLO IV - Trattamento economico

CAPO I - Istituti particolari

ART. 37 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds che attualmente sono riportati nella tabella B, colonna C, prospetto n. 2, allegata al CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche di cui all'art. 30, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999 nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegato 2 al presente contratto;

c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti

di lavoro a tempo parziale, con una prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, rientra nell'attività di gestione del personale di competenza delle Aziende ai sensi dell'art. 23, commi 4 e 5, del CCNL 7 aprile 1999.

*- Come viene calcolata la **13^ mensilità** nel part time verticale?*

L'art.35, comma 7, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale stabilisce, come regola generale, il principio della proporzionalità del trattamento economico alla durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, in tale ambito non può non essere ricompresa anche la 13^ mensilità.

*- Come si calcolano i permessi per il **diritto allo studio** nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale?*

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell'art.35, comma 1, punto 11, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

*- Quale è la remunerazione del **congedo di maternità** in caso di dipendente in part time?*

Per quanto attiene alle modalità di erogazione del trattamento economico generale del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si precisa che occorre garantire il rispetto del principio di corrispettività tra prestazione lavorativa resa e trattamento economico attribuito attraverso l'erogazione dell'intero compenso nei mesi in cui viene compiuta la prestazione e sospensione del medesimo nel periodo in cui il dipendente non lavori. Tuttavia, con riferimento alla tutela della maternità, si osserva che la previsione dell'articolo 35 del contratto integrativo del 20 settembre 2001, per la quale "in presenza di part time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro anche per la parte non cadente in periodo lavorativo", risulta assolutamente in linea con il disposto dell'art. 60 del d.lgs. 151 del 2001. Pertanto, con riferimento alla durata del congedo di maternità, il contratto ha semplicemente ribadito quanto già previsto dalle norme legislative vigenti.

Per quanto, invece, attiene al trattamento economico il contratto dispone che esso, "spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera", garantendo quindi anche per il personale in part time il 100% della retribuzione mensile erogata nel mese antecedente quello in cui ha inizio il congedo. Poiché le possibili articolazioni del part time sono innumerevoli, il contratto prende come unità di misura la "retribuzione prevista per la prestazione giornaliera" di ogni singolo dipendente. Tale licenza, in mancanza di una diversa esplicazione del contratto, ha integrato quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 151/2001 che, con riferimento al calcolo dell'indennità di maternità, rinvia alla "retribuzione media globale giornaliera" ovvero "l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo". L'applicazione della norma può comportare che a parità di percentuale di part time due lavoratrici abbiano differente trattamento economico a seconda dell'articolazione oraria prescelta. Ciò risulta comunque in linea con il disposto legislativo complessivamente considerato in quanto la tutela operata dal d.lgs. 151/2001, sposata dal contratto, è quella di garantire alla lavoratrice in congedo il medesimo trattamento economico in godimento al momento dell'inizio del periodo di astensione.

per tredici mensilità;

d) retribuzione globale di fatto annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

ART. 38 - Struttura della busta paga

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 40.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

ART. 39 - Lavoro straordinario

1. Con decorrenza 31 dicembre 2001, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 34, comma 7, del CCNL 7 aprile 1999, è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) del presente CCNL, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 8 del citato art. 34. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

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

ART. 40 - Banca delle ore

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

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

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

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

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

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

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

ART. 41 - Bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

ART. 42 - Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. b).

ART. 43 - Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

2. Nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, l'indennità di funzione, dovrà essere corrisposta solo nella quota prevista dall'art. 36, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999.

3[33]. Ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 7 aprile 1999, al servizio prestato nell'azienda, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 41, comma 9 del CCNL 7 aprile 1999 dall'entrata in vigore del presente contratto.

ART. 44 - Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- una indennità di trasferta pari a L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;

- un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

- il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

- il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;

Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

33 *Il comma 9 dell'art 23 CCNL 19.04.2004 stabilisce che "Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 del CCNL integrativo del 7.4.99 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa"*

6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

- assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

- attività che comportino imbarchi brevi;

- interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 50, comma 2, ultimo periodo.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.

16. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 5 decorrono dal 31 dicembre 2001.

ART. 45 - Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- indennità di trasferta per sé ed i familiari;

- rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;

- rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;

- indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;

- indennità di prima sistemazione.

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

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dalle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Il comma 2 decorre dal 31 dicembre 2001.

ART. 46 - Trattamento di fine rapporto di lavoro

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) trattamento economico iniziale di cui alla tabella B, colonna E, prospetto n. 2 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) fasce economiche di sviluppo professionale in godimento ai sensi dell'art. 30, comma 1 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999;

c) indennità integrativa speciale;

d) tredicesima mensilità;

e) retribuzione individuale di anzianità;

f) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

g) indennità di funzione per posizione organizzativa;

h) indennità professionali specifiche.

i) indennità di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001.

2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

TITOLO V - Disposizioni finali

CAPO I - Norme finali e transitorie

ART. 47(34) - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR. 20 aprile 1994, n. 349; DPR 30 dicembre 1981, n. 834 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche ed integrazioni; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

- Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7 aprile 1999, corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;

- L'azienda od ente ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda od ente stesso;

- Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR 761 del 1979 e l'art. 63 del DPR 270 del 1987.

3. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato 2.

5. In materia di congedo per cure degli invalidi si rinvia alle seguenti leggi: legge 30 marzo 1971, n. 118; DPR 29 dicembre 1973, n. 1032; D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in legge 11 novembre 1983, n. 638; D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509; D.L. 25 novembre 1989, n. 382 convertito in legge 25 gennaio 1990, n. 8; legge 24 dicembre 1993, n. 537.

6. Nei confronti del personale del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art.37, comma 2, lett. b) per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

ART. 48 - Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 7 aprile 1999, adottano con proprio atto, 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 27.11.1991, n.92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

ART. 49 - Errata corrige

Omissis

ART. 50 - Norma speciale per le A.R.P.A.

1. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL del 27 gennaio 2000 relativo al personale confluito nelle A.R.P.A. e fermo rimanendo quanto stabilito dal medesimo accordo in tema di struttura della retribuzione ed inquadramento del personale, al presente contratto viene allegata la tabella all. n. 4 di equiparazione del personale confluito nell'Arpa del Friuli-Venezia Giulia proveniente dall'Osservatorio meteorologico regionale (OSMER).

2. Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema

34 *Testo modificato dal comma 3 dell'art 23 CCNL 19.04.2004*

di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie allegato n. 1 al presente contratto.

ART. 51(35) - Procedure di conciliazione ed arbitrato(36)- (37)

1. Con l'entrata in vigore del CCNQ stipulato il 23 gennaio 2001 sulle procedure di conciliazione ed arbitrato si è completato il quadro normativo previsto dall'art. 69 bis del D. Lgs. 29 del 1993 in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro.

2. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi al soggetto di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del predetto decreto, richiamati dall'art. 6, comma 1 lettera c punto b) del CCNL del 7 aprile 1999.

ART. 52 - Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs.n.29/1993, sono disapplicate tutte le norme contenute:

a) nel DPR 270/1987, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 1 settembre 1995 e successive integrazioni, dal CCNL 7 aprile 1999 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal DPR 384/1990 di cui alla successiva lettera b) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti;

b) nel DPR 494/1987, gli artt. da 46 a 51, in quanto disapplicati o hanno esaurito i propri effetti;

c) nel DPR 384/1990, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 1 settembre 1995 e successive integrazioni, dal CCNL 7 aprile 1999 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del DPR 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal D. Lgs 502/1992 e succ. modificazioni ed integrazioni e dal D. Lgs 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati, l'art. 17 in quanto già sostituito dall'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999 e gli artt. da 24 a 32 e da 35 a 38, in quanto sostituiti dalla disciplina generale dei CCNQ dell'8 febbraio 1996 e del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dai CCNQ 27 gennaio 1999 e 9 agosto 2000.

d) nel DPR 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del T.U. del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto.

2. Ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. 29/1993, come modificato dall'art. 71, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, cessano, altresì, di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale esplicitamente disapplicate. Con riferimento all'art. 44, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la L. 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari.

3. Ai sensi del comma 2, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

35 *Testo riportato in appendice normativa.*

36 *Vedi il Disegno di legge N. 1167-B approvato il 5/3/2010*

37 *Nota ran 24 maggio 2002: Quale è l'organo attualmente competente all'impugnativa da parte del dipendente delle **sanzioni disciplinari**?*

*- Il percorso procedurale del ricorso al **Collegio Arbitrale** è quello indicato al comma 7 dell'art. 55 del D.Lgs n. 165/01 (ex comma 7, art. 59 del D.Lgs 29/93) o quello indicato nel CCNQ del 23.01.01 previsto per le procedure di conciliazione e arbitrato?*

Ai sensi dell'art. 56 del dlgs. 165 del 2001 le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 66 dello stesso decreto. Ove la conciliazione non riesca il dipendente può adire il collegio arbitrale di cui all'art. 55, comma 8 del dlgs 165 ovvero il giudice ordinario. Il sistema di impugnazione dinanzi al citato collegio arbitrale di disciplina dell'azienda è ammesso per la vigenza del CCNQ sulla conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001, alla cui procedura si debbono comunque adeguare i soggetti la cui competenza viene ancora salvaguardata . Il dipendente può, invece, adire direttamente il percorso conciliativo previsto dal CCNQ del 23 gennaio 2001. Anche in questo caso, ove la conciliazione non riesca può rivolgersi al giudice ordinario ovvero proseguire il giudizio dinanzi all'arbitro. Nel caso in cui il dipendente, dopo la conciliazione, scelga il collegio arbitrale di cui all'art. 55 del dlgs 165, non può più presentare la controversia al giudizio dell'arbitro (commi 7 e segg. dell'art. 4 di cui al CCNQ del 23 gennaio 2001). Per tutte le vertenze diverse da quelle aventi per oggetto le sanzioni disciplinari il dipendente può decidere per la procedura conciliativa prevista dall'art. 66 o dal CCNQ del 23 gennaio 2001, la quale, come noto, deve essere esperita obbligatoriamente. Ove tale fase si concluda con esito negativo, il dipendente può scegliere se proseguire la controversia dinanzi al giudice ordinario o dinanzi all'arbitro di cui al citato CCNQ del 2001, anche se nella fase conciliativa ha scelto la procedure di cui all'art. 66 citato.

ALLEGATO 1(38) - Declaratorie delle categorie e profili(39)

CATEGORIA A

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.

PROFILI PROFESSIONALI

Ausiliario specializzato

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economali può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione;

L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

Commesso

Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

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

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:

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

CATEGORIA B

DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima;

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) di cui alla tabella allegato 5 - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

38 *Il presente allegato è aggiornato alla luce delle modifiche ed integrazioni che i CCNL Integrativo del 7 aprile 1999 e CCNL 19 aprile 2004 hanno apportato al sistema di classificazione del personale iniziato con il CCNL 7 aprile 1999*

39 *Nota aran 24 maggio 2002: Con la dizione "**diploma di istruzione secondaria di secondo grado**" riferita ai requisiti indicati nelle declaratorie dell'allegato 1 del CCNL integrativo del CCNL del 07.04.1999 che cosa si deve intendere?*

- Cosa si intende per "due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di I grado"?

- Poiché l'art. 195 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione", rinvia alla contrattazione collettiva per il riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale ai fini dell'ammissione ai concorsi, è ipotizzabile affermare che tale operazione debba essere di competenza della contrattazione collettiva al momento della definizione delle declaratorie?

La risposta al primo quesito va rinvenuta nell'ambito delle vigenti disposizioni non essendo la disposizione contrattuale innovativa.

Con riguardo al secondo quesito, si osserva che il requisito è analogo a quello che veniva richiesto per l'ammissione al corso di formazione per infermiere professionale prima che divenisse obbligatorio il diploma di scuola secondaria di II grado.

Quanto alla terza domanda si osserva che il contratto nazionale, nel descrivere le declaratorie dei vari profili ed i requisiti per le selezioni interne ed esterne si è limitato ad indicare i titoli di studio tradizionali e non ha provveduto al riconoscimento dei diplomi di qualifica professionale per tutte le categorie. Solo con riferimento ai profili appartenenti alla categoria B (di entrambi i livelli economici) vengono richiamati "specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica " la cui individuazione e caratteristica è rimessa alle aziende in relazione ai mestieri e professionalità richieste. Altro riferimento si rinviene nella descrizione dei requisiti dell'assistente tecnico programmatore. Si ritiene, pertanto, che ove la fonte negoziale non si sia espressa esplicitamente ciò significhi che non ha voluto o potuto esercitare la facoltà accordatale. Pertanto, qualora il quesito sia stato posto per dimostrare che il diploma di qualifica possa essere equiparato al diploma di scuola media superiore ai fini della progressione interna nel sistema classificatorio, questa Agenzia conferma di non poter procedere in via interpretativa ed unilaterale e, come nel quesito precedente, non può che rinviare a quanto previsto dalle vigenti disposizioni.

PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse;

Operatore tecnico addetto all'assistenza(40)

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l'assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.

Coadiutore amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

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

- dall'interno: con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999 dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall'esterno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.

- per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.

- dall'interno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

- per il coadiutore amministrativo: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica. Ove non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO **B SUPER** (Bs)

Puericultrice

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza * tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province Autonome del 22 maggio (pubblicato nella G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

Operatore socio sanitario (41)

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze - degli operatori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

a) assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;

b) intervento igienico sanitario e di carattere sociale;

40 *Ai sensi del comma 2, Art.4 CCNL Integrativo 7.4.99 tale profilo è ad esaurimento*

41 *Questo profilo è stato istituito con il CCNL Integrativo 7.4.99 art. 4.*

c) supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Coadiutore amministrativo esperto

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

MODALITÁ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):

- dall'esterno: nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

- dall'interno: art. 17 del CCNL 7 aprile 1999;

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO

ECONOMICO B SUPER (Bs):

- dall'esterno:

- per la puericultrice, diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (G.U. n. 75/1992)

- per l'operatore tecnico specializzato, assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private.

- per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;

- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;

- elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;

- autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza;

- per l'operatore sociosanitario: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000.

- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.

- dall'interno:

- per la puericultrice, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.

- per l'operatore tecnico specializzato, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell'azienda o ente nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno. Per l'operatore tecnico - cuoco - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.

- per l'operatore socio sanitario, ai sensi dell'art. 4:

- dalla categoria B, livello iniziale, con specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000;

- dalla categoria A, con cinque anni di anzianità di servizio nella categoria ed il possesso dello specifico titolo di cui al punto precedente.

- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale.

PROFILI AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART 18, COMMA 5 DEL CCNL 7 APRILE 1999

Operatore professionale di 2ª categoria

Per il personale appartenente alle seguenti figure già ricomprese nell'ex profilo professionale di Operatore professionale di 2ª categoria, si riportano di seguito le disposizioni previgenti cui fare riferimento per le mansioni proprie di tali figure:

- infermiere generico art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni

- infermiere psichiatrico art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificaz. ed integraz. (con un anno di corso)

Nulla è innovato per i requisiti di accesso e i contenuti professionali delle seguenti figure di cui si riportano le disposizioni di riferimento:

- massaggiatore - art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificaz. ed integraz.

- massofisioterapista - art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificaz. ed integrazioni

CATEGORIA C

DECLARATORIA

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

PROFILI PROFESSIONALI

Personale del ruolo sanitario

Puericultrice esperta

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto

Svolgono le funzioni previste, rispettivamente, dall'art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni

Massaggiatore o massofisioterapista esperto

Svolgono le funzioni, rispettivamente, previste dall'art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni ed integrazioni

Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

Personale tecnico

Assistente tecnico

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

Programmatore

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

Operatore tecnico specializzato esperto

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.

Personale amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso;

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

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- dall'esterno:

- per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN.

- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;

- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in

informatica riconosciuto;

- per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs.

- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

- dall'interno:

- per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;

- per i profili di infermiere generico, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs.

- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno.

- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

CATEGORIA D

DECLARATORIE

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 di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale;

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello economico D super (Ds) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente: autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti; ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane; coordinamento di attività didattica; iniziative di programmazione e proposta.

PROFILI PROFESSIONALI

Collaboratori professionali sanitari

Personale infermieristico

- Infermiere: DM 739/1994
- Ostetrica: DM 740/1994
- Dietista: DM 744/1994
- Assistente sanitario: DM 69/97
- Infermiere pediatrico: DM 70/1997
- Podologo: DM 666/1994
- Igienista dentale: DM 669/1994

Personale tecnico sanitario

- Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994
- Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994
- Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995
- Tecnico ortopedico: DM 665/1994
- Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998

- Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Personale della riabilitazione

- Tecnico audiometrista: DM 667/1994
- Tecnico audioprotesista: DM 668/1994
- Fisioterapista: DM 741/1994
- Logopedista: DM 742/1994
- Ortottista: DM 743/1994
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997
- Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997
- Terapista occupazionale: DM 136/1997
- Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403
- Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.
- Personale di vigilanza ed ispezione
- Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997

Personale dell'assistenza sociale

- Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84

Collaboratori professionali sanitari

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizione di leggi e regolamenti indicati a fianco di ciascuno.Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporne i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Assistente religioso

I contenuti e requisiti del profilo sono regolamentati ai sensi dell'art. 38 della legge n. 833/1978.

Collaboratore professionale Assistente sociale

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Collaboratore tecnico - professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti 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 - professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÁ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- dall'esterno: pubblico concorso
- dall'interno: art. 16 del CCNL 7 aprile 1999

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

- dall'esterno:

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

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

Collaboratore professionale sanitario esperto

Programma, nell'ambito dell'attività di organizzazione dei servizi sanitari la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale medesimo. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell'ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

Collaboratore professionale Assistente sociale esperto

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall'unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

Collaboratore tecnico - professionale esperto

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto 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 - professionale esperto

Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÁ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO

AL LIVELLO ECONOMICO DS:

- dall'esterno:
- per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

- per il solo profilo infermieristico, in alternativa, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

- per il Collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo - professionale esperto, il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato - ove necessario - delle prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni.

- dall'interno:

- per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:

- esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

- esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

- esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale

- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:

- esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

- esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale

- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

DISPOSIZIONI FINALI

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.

2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, ritengono che le aziende debbano provvedere all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di concorso.

3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico - professionali e amministrativo - professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.

4. Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le Aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario

ALLEGATO 2 - Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie

Categorie e Posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi dell'IIS)(42)

	0	1	2	3	4	5
Ds	12.658.000	12.658.000	12.698.000	12.698.000	12.698.000	12.698.000
D	12.482.000	12.482.000	12.482.000	12.482.000	12.482.000	12.482.000
C	12.339.000	12.339.000	12.339.000	12.339.000	12.339.000	
Bs	12.237.000	12.237.000	12.237.000	12.237.000	12.237.000	
B	12.153.000	12.153.000	12.153.000	12.153.000	12.153.000	
A	12.078.000	12.078.000	12.078.000	12.078.000	12.078.000	

42 *NB: ai sensi dell'art 24 CCNL 19.04.2004 la IIS a decorrere dal 1.1.2003 cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione e viene conglobata sullo stipendio gabellare*

ALLEGATO 3 - Contro le molestie sessuali

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

ART. 1 - Definizione

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

ART. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale:

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

ART. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

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

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

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

ART. 4 - Procedura informale - intervento della consigliera/del consigliere

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

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

ART. 5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento

della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

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

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

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, 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.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ART. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

CCNL 2001 economico 2000-2001

PARTE GENERALE

ART. 1(1) - Durata e decorrenza del contratto biennale

Abrogato

PARTE I(2) - Biennio economico 2000-2001

ART. 2(3) - Incrementi tabellari

1. Omissis
2. Omissis
3. Omissis
4. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria D, livello economico iniziale e livello economico Ds, sono istituite le posizioni economiche D5 e D5 Super, indicate nella tabella E del presente contratto.

ART. 3(4) - Finanziamento dei trattamenti economici

ART. 4(5) - Utilizzo delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa

ART. 5(6) - Indennità di rischio da radiazioni(7)

1 *Vedi artt.1 e 2 del CCNL 19.04.2004*

2 *Le norme di cui al presente CCNL relative al trattamento economico per il biennio 2000-2001 sono incrementate con le disposizioni di cui alla Parte II - Trattamento Economico - Capo I del CCNL 19.04.2004. Ad ogni modo al fine di rendere continua la trattazione della materia se ne ripropongono in nota i testi.*

3 *1. Gli stipendi tabellari di cui all'allegato 9, colonna C) del CCNL 7 aprile 1999, prospetto n. 2 sono incrementati delle misure mensili lorde indicate nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.*

2. Gli importi annui del trattamento economico iniziale risultanti dalla applicazione del comma 1, sono rideterminati alle medesime scadenze, nella misura stabilita dalla allegata tabella B, prospetti nn. 1 e 2.

3. Gli importi delle fasce retributive di cui all'allegato n. 11 del CCNL 7 aprile 1999 sono rideterminati nei valori indicati nelle tabelle C e D alle scadenze ivi indicate

4 *1. I fondi di cui all'art. 38, commi I e 3 del CCNL 7 aprile 1999 sono confermati e per il loro tramite si provvede al finanziamento dei trattamenti economici cui i fondi stessi sono finalizzati con le precisazioni dei seguenti commi. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1999 ed, in particolare, il fondo dell'art. 38 comma 1 è comprensivo dell'incremento annuo dello 0,06% previsto a tale scadenza.*

2. Sono confermate le modalità di incremento del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, commi 3 e 4 del CCNL 7 aprile 1999. L'incremento pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 al netto degli oneri riflessi di cui al comma 5 dell'art. 38 è confermato per tutto l'anno 2000. Per l'anno 2001, si rinvia all'art. 4.

3. Il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 nonché le modalità di incremento del fondo stesso sono confermati. Inoltre, il fondo viene altresì incrementato alle decorrenze indicate con le seguenti risorse:

a) dal 1 gennaio 2000, delle risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale comunque cessato dal servizio a decorrere dalla medesima data. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato un importo pari alle mensilità residue della Ria in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L'importo accantonato confluisce in via permanente, nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

b) dal 1.7.2000 da una somma mensile L. 5.000 pro-capite per sei mesi. Dall'1.1.2001 l'incremento è pari a L. 13.000 mensili pro capite, per dodici mensilità, che riassorbe il precedente. Tali risorse residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione non utilizzati per l'incremento degli stipendi tabellari.

4. Le risorse di cui al fondo dell'art. 39, utilizzate dalla data di entrata in vigore del CCNL 7 aprile 1999, per le finalità ivi previste o per quelle introdotte dal presente contratto, sono riassegnate al fondo dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito.

5 *1. Dal 1 gennaio 2001, le risorse pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, messe a disposizione dalle Regioni, sono destinate ai fondi dell'art. 38 o dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, nella misura prevista dalla medesima contrattazione integrativa.*

2. Con riguardo alla destinazione delle risorse di cui all'1,2% sono fatti salvi gli eventuali accordi integrativi già sottoscritti in materia per il 2001.

6 *Questo articolo ha trasformato l'indennità di rischio radiologico in indennità professionale specifica.*

7 ***Nota aran 20 marzo 2002**: A quali categorie di personale spettano i benefici economici e l'attribuzione del **congedo aggiuntivo**?*

*- Con quale cadenza vengono effettuate le **visite periodiche** sugli operatori esposti al rischio radiologico?*

*- **Quale informazione** deve essere data alle organizzazioni sindacali sugli esiti dei previsti accertamenti ?*

*- Da quale data **l'indennità di rischio radiologico** deve essere assoggettata al **TFR**?*

L'art. 5 del CCNL II biennio economico del 20 settembre 2001, per i tecnici sanitari di radiologia, ha trasformato l'indennità di rischio radiologico in indennità professionale specifica. L'indennità ha mantenuto la sua originaria dizione solo per il personale diverso esposto in modo permanente al medesimo rischio radiologico. L' indennità è fissata nella misura di L. 200.000 mensili lorde ed il beneficio comporta anche 15 gg di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione nell'anno di competenza, senza possibilità di frazionamento. Ciò indipendentemente dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto (su 5 o 6 giorni).

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996-1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.

2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.

4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.

6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione(8).

7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996-1997 del 27 giugno 1996.

ART. 6(9)

Omissis

PARTE II(10) Finanziamenti aggiuntivi per il ruolo sanitario e per le assistenti sociali

ART. 7 - Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive.

Omissis

ART. 8 - Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale.

Omissis

Nella fruizione delle ferie aggiuntive che riguardano il riposo biologico rimangono assorbiti I riposi settimanali e compensativi (per l'orario articolato su 5 gg) e le eventuali festività ricadenti nel periodo.

Il personale interessato è sottoposto a visita periodica con cadenza semestrale e le modalità dell'informazione sono definite in azienda alla luce dell'art. 6, comma 1 lettera A) del CCNL del 7 aprile 1999.

L'esposizione è accertata sulla base delle vigenti disposizioni di legge per il tramite dei soggetti a ciò deputati.

L'indennità di rischio radiologico, che ha assunto, solo per i tecnici sanitari di radiologia medica, dall'entrata in vigore del CCNL la denominazione di indennità professionale specifica, dal 31 dicembre 2001 - rientra anche tra le voci da prendersi in considerazione sia ai fini dell'indennità premio di servizio che per il trattamento di fine rapporto. Ciò si ricava dalla lettura combinata degli artt. 14 del CCNL relativo al II biennio 2000 – 2001, del 20 settembre 2001, e dall'art. 46 del CCNL integrativo, stipulato in pari data nonchè dalle disposizioni emanate dall'INPDAP.

8 *A fronte del chiarimento Aran, secondo il quale i 15 giorni di ferie aggiuntive:*

- devono essere fruiti in una unica soluzione nell'anno di competenza senza possibilità di frazionamento indipendentemente dalla particolare articolazione dell'orario svolto su 5 o 6 giorni,

- nella fruizione delle ferie aggiuntive, che riguardano il riposo biologico, rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività che ricadono nel periodo.

Alcune Aziende Sanitarie nell'applicazione di tale istituto hanno ritenuto di non attenersi all'ipotesi di cui al secondo punto, considerando che nei 15 giorni di ferie aggiuntive non sono computabili eventuali giorni festivi né di riposo domenicale nonché la giornata del sabato per coloro che operano in 5 giorni su 7. Tale orientamento è stato seguito anche dai giudici di merito. (Sent. Trib. di Venezia - Sez lavoro - del 3 febbraio 2004). In ultimo si è pronunciata la ***Cassazione l'11/11/2009*** *affermando che il riposo biologico rx deve essere preso* ***in una unica soluzione*** *indipendentemente dai giorni lavorativi. Sono quindici giorni secchi.*

9 *Articolo riportato in nota al comma 10 dell'art. 31 CCNL 7.4.99*

10 *La Parte II del presente CCNL ha finalizzato risorse aggiuntive dirette alla valorizzazione delle professionalità del ruolo sanitario e ruolo tecnico - assistente sociale - ed al loro sviluppo professionale..Poiché l'insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico, in realtà, per contenuti e competenze, corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, si è provveduto a dare avvio ad un processo di riqualificazione che ha visto transitare queste figure dalla categoria C alla categoria D. con decorrenza 1.9.2001.*

ART. 9(11) - Trasformazione dei posti e passaggi(12).

11 *Per opportuna conoscenza riportiamo il testo dell'art 9:*

1. La trasformazione dei posti di cui all'art. 8, comma 2 avviene con decorrenza dal 1 settembre 2001. Dalla stessa data alla dotazione organica dei profili del ruolo sanitario e del ruolo tecnico - assistenti sociali - delle categorie C e D sono apportate le conseguenti modifiche.

2. Con decorrenza dal 1 settembre 2001 tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario e l'operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico assumono la denominazione della categoria D, rispettivamente, di "collaboratore professionale sanitario" nei profili e discipline già corrispondenti a quella della categoria di provenienza nonché di collaboratore professionale - assistente sociale.

3. I commi 1 e 2 trovano applicazione anche nei confronti del personale in distacco o aspettativa per motivi sindacali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il personale del ruolo sanitario e le assistenti sociali transitati alla categoria D, secondo i servizi di assegnazione assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le singole aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore. In tal senso si intendono completati i contenuti dei relativi profili di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999. Con successivo accordo le declaratorie di cui al citato allegato saranno comunque adeguate al nuovo assetto organizzativo anche con riferimento ai requisiti di accesso dall'interno e dall'esterno.

5. Il personale di cui al presente articolo che sarà assunto successivamente all'entrata in vigore del presente contratto a seguito di pubblico concorso indetto sulla base della precedente classificazione, viene inquadrato nella categoria D.

6. Il personale di cui al presente articolo adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute all'entrata in vigore del presente contratto non beneficia direttamente del passaggio e viene inquadrato nella categoria D, a domanda - da effettuarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto con riacquisizione delle mansioni proprie del profilo di appartenenza. Tale domanda, nel caso di allontanamento per motivi di salute, deve essere corredata - anche in momento successivo - da apposita certificazione medico legale attestante la recuperata efficienza per lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza. In caso di mancata presentazione della domanda o impossibilità per motivi di salute di svolgere le mansioni del proprio profilo i dipendenti interessati saranno inquadrati in un profilo diverso della categoria C con le conseguenti modifiche della dotazione organica.

12 ***Nota aran 20 marzo 2002****: I profili professionali per i quali il CCNL ha previsto il passaggio alla categoria D, sono beneficiari della norma anche nel caso in cui siano stati assegnati, per esigenze organizzative, ad altri servizi con mansioni diverse?*

- Al fine dell' inquadramento degli operatori professionali sanitari è condizione necessaria l'espletamento dei servizi di ***assistenza nell'arco delle 24 ore****?*

- Nel caso in cui un dipendente ***appartenente alla categoria C*** *non possa usufruire del* ***passaggio nella categoria D*** *per motivi di salute, può essere inquadrato in un profilo diverso della categoria C anche se non in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso? Il precedente trattamento economico, ove superiore, può essere mantenuto come assegno ad personam?*

- Da quale data decorre il passaggio dalla categoria C alla categoria D per il personale adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute che ne faccia domanda?

- I benefici economici derivanti dal passaggio dalla categoria C alla D spettano anche al personale cessato dal servizio con diritto alla pensione?

- I concorsi avviati per ricoprire posti di categoria C per profili di operatore professionale sanitario e assistente sociale, dopo la trasformazione di essi dalla categoria C alla D (attuata dal CCNL II biennio economico a decorrere dal 1° settembre 2001), possono essere portati a termine o devono essere attivate nuove procedure concorsuali? Le graduatorie in vigore dei concorsi espletati per la categoria C cui appartenevano i profili sopracitati, possono essere utilizzate per l'assunzione degli idonei in categoria D?

- É corretto il completamento dell'iter di un concorso di categoria D atteso che i requisiti per il conferimento di tale posizione sono mutati con l'entrata in vigore del CCNL?

- É possibile conferire le funzioni di coordinamento e la relativa indennità al neo assunto a seguito di vincita di concorso per posti di categoria D, bandito prima dell'entrata in vigore del contratto in esame ovvero di utilizzazione della relativa graduatoria?

Gli artt. 7 ed 8 del contratto in esame esplicitano in modo chiaro le proprie finalità, dirette a favorire il riordino e la riorganizzazione delle professioni sanitarie, riconoscendo in capo al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario, nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico, contenuti di competenze, conoscenze e capacità nello svolgimento delle relative attività, corrispondenti a quelle della categoria D dei rispettivi profili. Coerentemente con l'affermazione di tale principio, le norme di inquadramento non possono che applicarsi al personale impiegato nell'espletamento delle attività proprie del profilo di appartenenza, essendo il riconoscimento connesso con la effettività dello svolgimento – da parte del personale interessato - delle mansioni espressamente previste anche da specifiche norme di legge o regolamentari. Il nuovo inquadramento è, quindi, incompatibile con la utilizzazione del personale in questione in attività o in mansioni diverse da quelle indicate nelle norme che regolano l'esercizio della professione.

La condizione per l'inquadramento degli operatori professionali sanitari nella categoria D è quella di svolgere i compiti propri del profilo di appartenenza e non è, quindi, subordinata allo svolgimento della attività assistenziale su turni articolati nelle 24 ore. Il CCNL, infatti, non opera alcuna distinzione in tal senso ma si limita a normare solo i casi di personale addetto a mansioni o attività diverse da quelle assistenziali non rientranti nei compiti del personale interessato nel senso sopra specificato.

Il comma 6, dell'art. 9, ha previsto che il personale appartenente ai profili interessati dalla disposizione, pur se adibito a funzioni diverse anche per motivi di salute possa essere inquadrato nella categoria D solo a domanda - da presentarsi entro un breve lasso di tempo e nel rispetto delle condizioni indicate nella clausola contrattuale. Nel caso particolare in cui il dipendente non inoltri la domanda ovvero permanga l'impedimento derivante dalle condizioni di salute, l' inquadramento in diverso profilo della categoria C è comunque garantito, anche in deroga al possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'interno, come si evince dalla lettura della clausola che non pone alcuna condizione in tal senso.

Il CCNL non ha previsto alcuna regola per l'inquadramento economico di tale personale nel nuovo profilo assegnato. Si ritiene, pertanto, che debba essere applicato il principio generale della salvaguardia del trattamento economico in godimento, sicchè l'importo dell'indennità professionale specifica ove spettante ai profili interessati, è mantenuto come assegno personale non riassorbibile. L'interpretazione è coerente con la ristrutturazione della retribuzione effettuata dall' art. 30 del CCNL 7 aprile 1999, dalla quale risulta che l'indennità professionale specifica di cui al comma 5 dello stesso articolo è la parte rimanente delle ex indennità di qualificazione professionale non utilizzata per l'individuazione della parte comune inserita nel trattamento economico iniziale. Ad ulteriore sostegno, si rammenta che l'indennità professionale specifica è percepita per dodici mensilità ancorchè sia pensionabile, ed è conteggiabile nell'indennità premio di servizio; pertanto, l'assegno personale mantiene le

Omissis

ART. 10(13) - Coordinamento(14)

medesime caratteristiche.

La decorrenza dell'inquadramento nella categoria D del personale di cui sopra, adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute, è correlata alla presentazione della relativa domanda entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del contratto con riacquisizione delle mansioni proprie del profilo di appartenenza e, comunque, previa certificazione del medico legale attestante la recuperata efficienza nei casi di allontanamento dal servizio di riferimento per motivi di salute. Gli adempimenti necessari devono essere portati a termine nel più breve tempo possibile .

L'inquadramento nella categoria D) riguarda solo il personale in servizio al 1 settembre 2001. Ciò si evince dall'art. 9, comma 1.

Con riguardo ai quesiti relativi al rapporto tra i concorsi in atto ed il reinquadramento del personale appartenente ai profili in esame, questa Agenzia non è in grado di esprimere che valutazioni di carattere molto generale essendo le situazioni assai differenziate. In linea di massima si ritiene che, in relazione allo stadio della procedura, i concorsi avviati per i profili sanitari della categoria C e non ancora ultimati all'entrata in vigore del CCNL del II biennio, possano essere portati regolarmente a compimento con la precisazione che il personale assunto va, comunque, inquadrato nella categoria D (v. art. 9, comma 5, CCNL II 20 settembre 2001, II biennio). Analogamente, si ritiene che le graduatorie in vigore relative ai profili sanitari in esame, già appartenenti alla categoria C, possano essere utilizzate con l'inquadramento diretto in categoria D dei candidati utilmente collocati. Il principio su cui si basa il presente orientamento è quello della salvezza dei provvedimenti concorsuali e della ultimazione delle procedure di selezione del personale in stadio avanzato, valutazione di convenienza che è rimessa alla discrezionalità di ciascuna amministrazione.

Analoghe considerazioni valgono anche per il penultimo quesito relativo al completamento dei concorsi indetti per i profili già ascritti alla categoria D alla data dell'entrata in vigore del CCNL (ad esempio caposala). Infatti, pur non essendo più previsto nei confronti dei dipendenti assunti successivamente al 1 settembre 2001 a seguito di pubblici concorsi alcun automatismo nel conferimento della posizione di coordinamento, nulla vieta alle aziende di portare a termine tali procedure. A tale proposito si deve osservare che, essendo richiesta per la posizione di coordinamento una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni, (esperienza ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive, cfr. art. 5, comma 2, CCNL integrativo 20 settembre 2001), il requisito potrebbe essere posseduto anche dal neo assunto vincitore di concorso. Sono, comunque, fatti salvi su questo punto, i criteri generali per il conferimento della funzione di coordinamento che le aziende definiranno con le previste procedure di concertazione.

Quanto affermato nei precedenti punti non confligge con la circostanza che nei bandi di concorso in esame i requisiti richiesti ai candidati per l'ammissione siano diversi da quelli attualmente previsti, valendo la regola generale che ciascun concorso è disciplinato dalle norme vigenti al momento del bando, purchè ovviamente indetto prima dei CCNL del 20 settembre 2001.

*- Nota aran 24 maggio 2002: I dipendenti che appartenevano ai profili sanitari destinatari dell'art. 9 , transitati ad altro profilo anche di livello inferiore ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384/1990 per **inidoneità permanente** allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di originaria appartenenza, possono beneficiare, a domanda, del comma 6?*

L'attuale appartenenza ad un diverso profilo e ad altro ruolo anche in posizione economica inferiore di un dipendente già appartenente ai profili sanitari, a seguito della ricollocazione disposta ai sensi dell'art. 16 del DPR. 384 del 1990 (in vigore sino al CCNL integrativo del 20 settembre 2001), a parere di questa Agenzia, rende impossibile l'applicazione dell'art. 9 comma 6. Si rammenta tuttavia che l'art. 5, comma 3 del CCNL integrativo stipulato il 20 settembre 2001, contemporaneamente al II biennio economico 2000-2001, consente che alle selezioni interne di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, esclusivamente per il personale infermieristico ivi citato possano partecipare anche dipendenti inseriti nelle categorie A o B, provvisti del diploma, tra i quali anche quelli che sono stati oggetto di ricollocazione. In tal caso, ove ricorrano tali condizioni, pare tuttavia indispensabile che l'ammissione alle selezioni interne sia preceduta dalla dimostrazione, attraverso la certificazione medico – legale, dell'avvenuto pieno recupero dell'idoneità psico – fisica anche per evitare comportamenti poco corretti oltre che dannosi per la salute ed integrità fisica del dipendente.

- Per il passaggio di infermieri dalla categoria C alla D - Caposala, è possibile ammettere i dipendenti in possesso sia del certificato di abilitazione alle funzioni direttive sia del solo titolo abilitante alla professione (cioè quello di infermiere professionale)?

L'ipotesi di accordo relativa al II biennio economico ha previsto la ricollocazione del personale della categoria C nella categoria D a decorrere dal 1 settembre 2001. Dalla stessa data al personale già appartenente alla categoria D (ivi compreso il personale del livello economico Ds) e svolgente funzioni effettive di coordinamento è stata attribuita una indennità . (cfr artt. 9 e 10 del testo dell'ipotesi). Con l'art. 5, comma 2 del CCNL integrativo 20 settembre 2001, invece, definiti, a regime, i requisiti per l'attribuzione della posizione di coordinatore. Per le selezioni già bandite ed in atto, si rammenta che il CCNL del 7 aprile 1999 prevede che il personale infermieristico della categoria C per il passaggio alla categoria D per lo svolgimento dei compiti di caposala deve essere in possesso del certificato di abilitazione (cfr. art. 22, comma 6 del CCNL 7 aprile 1999) e due anni di esperienza professionale.

13 *La funzione di coordinamento consegue al nuovo assetto nell'organizzazione del lavoro conseguente al riordino delle professioni sanitarie. L'art 10 ha inteso evitare ogni forma di automatismo per la corresponsione dell'indennità che premia - a parità di posizione - la diversa responsabilità del dipendente cui è affidata la guida del gruppo.*

14 ***Nota aran 20 marzo 2002**: Per il personale proveniente dalla categoria C, cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento, l'attribuzione della relativa indennità è oggetto di concertazione con i sindacati o di immediata attuazione? Inoltre, tale indennità è da considerarsi temporanea, e pertanto revocabile, o permanente? Che cosa si intende per effettivo coordinamento agli effetti del riconoscimento dell'indennità ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili ricompresi nel comma 3?*

- É corretto ricorrere alle risorse aggiuntive per il finanziamento della parte fissa dell'indennità di coordinamento e al fondo ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per la parte variabile?

- L'indennità di coordinamento si cumula con l'indennità per particolari condizioni di lavoro prevista dall'art. 44, comma 5 del CCNL 1° settembre 1995? L'indennità di coordinamento è cumulabile con quella di posizione organizzativa?

- L'indennità di coordinamento può essere attribuita a personale appartenente a ruoli diversi da quelli previsti dal contratto?

In via preliminare occorre specificare che il termine "effettivo coordinamento" può trovare riscontro nella qualifica acquisita, come ad esempio per le caposala, ovvero nell'assetto organizzativo di ciascuna azienda, in quanto non sempre all'appartenza ad uno dei profili di operatore professionale o assistente sociale coordinatore del DPR. 384 del 1990 (transitati nella categoria D iniziale del CCNL 7 aprile 1999 con il profilo di collaboratore professionale sanitario o di assistente sociale) corrispondeva - al di là della denominazione attribuita al profilo stesso - una reale funzione di coordinamento. In sostanza l'art. 10 del CCNL ha inteso evitare ogni forma di automatismo per la corresponsione dell'indennità che premia, ormai a parità di posizione, la

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e, per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed - ove articolata al suo interno - di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. In prima applicazione l' indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 2 – sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonchè ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds , ai sensi dell'art. 8, comma 5.

4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.

6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.

7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale gia appartenente alla categoria D alla data del presente contratto. É rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8 commi 4 e 5.(15)

diversa responsabilità del dipendente cui è affidata la guida del gruppo. In tale contesto si spiega anche perchè tale indennità possa essere riconosciuta - in prima applicazione - al personale proveniente dalla categoria C (comma 7, secondo periodo). Dalla lettura dell'articolo, trattandosi di una prima applicazione, non si ha, inoltre, ragione di ritenere che il comma 5 non si applichi anche a quest'ultima categoria di destinatari purchè vi sia stato il formale riconoscimento delle funzioni di effettivo coordinamento al 31 agosto 2001.

Il finanziamento della parte fissa dell'indennità di coordinamento avviene con le risorse aggiuntive nella quota pari a £. 3.000.000 lorde annue pro - capite per i dipendenti già in categoria D alla data di entrata in vigore del CCNL (art. 8, comma 4) ed in possesso dei requisiti richiesti al 31 agosto 2001. Il finanziamento della parte variabile, fino ad un massimo di ulteriori £. 3.000.000, avviene, comunque, con le risorse eventualmente disponibili del fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

La funzione di coordinamento consegue al nuovo assetto nell'organizzazione del lavoro conseguente al riordino delle professioni sanitarie iniziato, con la ridefinizione dei profili sanitari e sociali, dalla legge di equiparazione n. 42 del 1999 e proseguito con la disciplina del nuovo percorso formativo delle professioni medesime culminato nella Legge 10 agosto 2000 n. 251. Per tale ragione, la corresponsione della relativa indennità risulta svincolata dalla previsione di cui all'art. 44, comma 5, del CCNL 1° settembre 1995, che individua le particolari condizioni di lavoro per le quali spettano le indennità al personale in questione (già ex operatori professionali coordinatori). Per quanto sopra e per la circostanza che la norma non risulta disapplicata dal CCNL del 20 settembre 2001, l'indennità in questione e quelle relative alle condizioni di lavoro risultano cumulabili con l'indennità di coordinamento.

Il rapporto esistente tra l'indennità di coordinamento e quella derivante dall'attribuzione della posizione organizzativa deve essere, invece, definito nell'ambito della contrattazione integrativa e nel rispetto della disponibilità del fondo dell'art. 39 (cfr. art. 11, comma 4 del CCNL del II biennio eonomico in esame).

Con riguardo all'ultimo quesito si fa presente che l'indennità di coordinamento non può essere corrisposta se non al personale appartenente ai profili contemplati nell'art. 10 in esame. Per i dipendenti degli altri ruoli rimane ferma la posizione organizzativa nell'ambito della quale dovrà essere valutato il peso dell'eventuale compito di coordinamento che essa comporta, sulla base dei criteri definiti in sede aziendale.

- Nota aran 23 marzo 2004: In quali casi non si può corrispondere un' indennità di coordinamento, di cui all'art.10 CCNL Comparto Sanità - II Biennio economico 2000/2001? L'inquadramento ai sensi dell'art. 9 del medesimo contratto è automatica?

L'indennità di coordinamento – parte fissa – viene corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala – già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione e del personale al 31 agosto 2001. Pertanto, ai sensi dell'art. 43 –comma 1- del CCNL Integrativo del 20.9.2001, detta indennità non può trovare applicazione nei confronti del personale già in distacco o aspettativa per motivi sindacali alla data suddetta.

Diversa disposizione è prevista, invece, dall'art. 9 –comma 3– del CCNL relativo al II Biennio Economico 2000-2001 per l'inquadramento nella categoria D, in quanto la ricollocazione ha carattere automatico e presuppone solo la sussistenza del rapporto di lavoro al 31 agosto 2001, requisito che è proprio anche del personale in distacco sindacale.

Infine, per quanto attiene il personale in aspettativa per mandato elettorale non è prevista alcuna disposizione e, in tal caso, si applica l'art. 68 del D.Lgs. 165/2001.

15 ***Nota ran 24 maggio 2002**: A quali situazioni si riferisce l'applicazione del comma 7? É possibile applicarlo nel caso in cui il personale già di categoria C fosse stato incaricato di svolgere mansioni superiori?*

Il comma 7 è una fattispecie eccezionale che trova applicazione in quelle situazioni organizzative (ad es. IPAB, RSA etc) in cui, in mancanza nella dotazione organica del profilo di categoria D iniziale, la funzione di coordinamento, solitamente affidata

8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

9. Dal 1 settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.

PARTE III - Norme generali e finali

ART. 11(16) - Le posizioni organizzative

1. Omissis

2. In relazione alle modifiche apportate all'art 21 del CCNL 7 aprile 1999, sono fatte salve le situazioni in cui la disposizione ora abrogata abbia prodotto i propri effetti, per il personale appartenente alla categoria C(17).

3. Omissis

4. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di cui all'art. 10, secondo criteri definiti in contrattazione integrativa.

ART. 12 - Norma programmatica(18)

a questo profilo, sia stata riconosciuta formalmente in capo ad un dipendente di categoria C alla data del 31 agosto 2001. Solo in tale circostanza eccezionale, la cui verifica è rimessa, peraltro, alla valutazione aziendale in base alla propria situazione organizzativa, la disposizione contrattuale consente di estendere il beneficio dell'art. 10 comma 1 sin dalla prima applicazione del contratto anche a personale che altrimenti avrebbe ottenuto esclusivamente il nuovo inquadramento nella categoria D iniziale.

Non rientra, pertanto, in tale previsione il personale di categoria C del ruolo sanitario che alla data sopracitata risulti incaricato di espletare le funzioni immediatamente superiori su posti vacanti in categoria D, nei confronti del quale, con l'inquadramento nella categoria stessa, viene solo confermata la posizione conferita temporalmente con le mansioni superiori. A tali dipendenti, peraltro, viene attribuito il medesimo trattamento giuridico del personale vincitore di concorso nella categoria C o D dal 1 settembre in poi – senza cumulare più benefici. Ciò non impedisce all'azienda, successivamente al 1 settembre 2001, di conferire, anche in tempi rapidi, a tale personale le posizioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, secondo criteri generali definiti con le procedure della concertazione, dal momento che alla relativa selezione possono partecipare anche i dipendenti neo – inquadrati in possesso dei requisiti richiesti. L' interpretazione dell'eccezionalità del comma 7 è suffragata dalla lettura del sistema di finanziamento delle clausole contrattuali riportato nell'art. 8, commi 2 e 3 (che riguardano l'inquadramento di tutto il personale della categoria C del ruolo sanitario ivi compreso quello espletante mansioni superiori) nonchè nel comma 4 dell'articolo stesso, riferito all'indennità di coordinamento, spettante al personale già inquadrato nella categoria D (iniziale o super) cui si collega l'eccezionale ipotesi prevista dall'art. 10, comma 7.

16 *Vedi le modifiche apportate dal presente articolo agli artt. 21 e 36 del CCNL 7.4.99*

17 *Il presente articolo ha abrogato, con decorrenza 1 settembre 2001, la parte in cui l'art 21 prevedeva l'affidamento, in casi particolari, di posizioni organizzative anche a personale dal ruolo sanitario e di assistenza sociale nella categoria C*

18 ***Nota aran 20 marzo 2002**: Ai fini dell'equilibrio dei benefici economici derivanti dal nuovo sistema di classificazione e per evitare situazioni di scavalco, i passaggi di fascia possono essere effettuati con decorrenza 1° settembre 2001? É possibile con tale decorrenza assegnare più fasce economiche di minor valore rispetto a quello previsto nelle tabelle fino al superamento delle situazioni di scavalco?*

- La possibilità di effettuare passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti in organico per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo va attuata in prima applicazione con la quota parte delle risorse di cui al comma 2 della norma programmatica, o in deroga ad essa può essere effettuata con oneri a totale carico del bilancio dell'azienda?

- La quota parte delle risorse destinate al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria (pari in media al 35% della disponibilità del fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999) quanti passaggi può finanziare?

Con riguardo al primo quesito la clausola contrattuale non altera nè i tempi nè le decorrenze per l'attribuzione delle fasce, in quanto è possibile conoscere le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 solo a consuntivo e, quindi, al termine di ciascun anno. L'entità della fascia è tassativamente prevista dal contratto nazionale e non è nel potere della contrattazione integrativa modificarne l'importo neanche per i fini suggeriti dal quesito.

Con riguardo al secondo quesito, per comprendere la reale portata della disposizione contrattuale in esame, occorre innanzitutto far riferimento all'art. 37 del CCNL 7 aprile 1999, relativo al finanziamento del sistema classificatorio. Questo è rimesso alla autonomia e responsabilità di ciascuna azienda cui compete rideterminare, sulla base delle proprie esigenze organizzative, la dotazione organica, anche per l'introduzione dei nuovi profili previsti dal sistema classifcatorio medesimo, con oneri a carico del proprio bilancio. Per tale motivo - a regime - i passaggi verticali interni di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL del 7 aprile 1999 avvengono nei limiti della dotazione organica prevista dall'azienda e sulla base della relativa programmazione in tema di gestione delle risorse umane, nel rispetto della percentuale stabilita dal DPR 220 del 2001 per garantire l'accesso dall'esterno mediante i pubblici concorsi. L'art. 12, comma 2, 1° periodo conferma esattamente il principio dell'art. 37, che attiene alla generale competenza a regime delle aziende.

La particolarità del comma 2, 2° periodo, dell'art. 12 consiste solo nel fatto che in deroga alle modalità di finanziamento del sistema classificatorio di cui all'art. 37, in prima applicazione ed "una tantum", una percentuale delle risorse destinate al fondo dell'art. 39 del citato CCNL del 1999 per il personale che non ha beneficiato degli artt. 9 e 10 del CCNL del II biennio economico 2000 – 2001 in esame, è utilizzata, anzichè per le precipue finalità del fondo stesso, per finanziare l'incremento della dotazione organica dei profili del personale menzionato nel comma in questione, al fine di avere una maggiore disponibilità di posti per i passaggi verticali interni.

É evidente, rispetto al sistema di finanziamento a regime, l'eccezionalità della clausola contrattuale che utilizza le risorse negoziali per favorire una operazione normalmente a carico del bilancio aziendale. Si comprende anche la ragione di tale eccezionalità: la norma rappresenta, infatti, una forma di parziale compensazione della mancata previsione da parte del contratto di norme di reinquadramento dei profili citati nell'art. 12, comma 2, analoghe a quelle del personale del ruolo sanitario e delle assistenti sociali, non sussitendo gli elementi per una revisione del contenuto mansionistico degli stessi che ne giustifichi nelle declaratorie contrattuali uno "slittamento generalizzato" di livello.

La clausola – introducendo un elemento di autofinanziamento negoziale della dotazione organica – consente di accelerare la riorganizzazione aziendale assumendone in parte il relativo costo. Stabilito in questi termini l' elemento di eccezionalità della

1. Omissis

2. Ferma rimanendo la facoltà delle aziende di rideterminare le dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio, al fine di favorire il processo di riorganizzazione delle aziende anche per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo, la quota delle risorse di cui all'art. 3, comma 3 lettere a) e b) di pertinenza del predetto personale, pari - mediamente - al 35% di quelle complessive che confluiscono nel fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 - per effetto delle medesime lettere, può essere destinata, in via eccezionale, per detto personale oltre che alle finalità del fondo medesimo, al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti di organico. Analogamente si può procedere con le risorse ad essi spettanti, ai sensi dell'art. 4, ove destinate al fondo dell'art. 39.

3. La possibilità di cui al comma 2 può essere utilizzata solo in prima applicazione del presente contratto dopo la quale continua ad applicarsi il sistema di finanziamento previsto dall'art. 37, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. In ogni caso le risorse utilizzate eccezionalmente per le finalità del comma 2, al cessare dal servizio del personale che ne ha beneficiato sono restituite al fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

ART. 13 - Previdenza complementare

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 7 aprile 1999 circa la costituzione di un fondo nazionale di pensione complementare, ai sensi del D. Lgs. 124 del 1993, della legge 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti confermano quanto già previsto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 circa l'istituzione di un fondo unico con i lavoratori del comparto Regioni - autonomie locali, a condizioni di reciprocità.

3. Il fondo pensione sarà finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituirà secondo le procedure ivi previste dall'art. 13 dello stesso accordo.

4. le parti concordano sin d'ora che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso.

5. A tal fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 42, citato nel comma 1, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

ART. 14(19) - Effetti dei nuovi stipendi(20)

disposizione, rientrando la successiva applicazione dei passaggi nelle regole generali fissate dal CCNL 7 aprile 1999, ciò, in particolare, comporta:

- una trasformazione dei posti di organico dal punto di vista qualitativo e non quantitativo , rimanendo il numero complessivo invariato;

- l'obbligo di scelta delle categorie, livelli economici e profili di cui modificare la consistenza, stante la limitatezza delle risorse;

- la conferibilità dei posti di organico aggiunti in applicazione dell'art. 12, secondo periodo, solo con le selezioni interne anche se non riguardano i livelli Bs e Ds;

- la conferma, in virtù dei punti precedenti, che le modalità del passaggio sono necessariamente basate sul principio della selezione.

Quanti posti sia possibile trasformare (terzo quesito) nel rispetto delle regole generali del CCNL del 7 aprile 1999, dipende dall'entità della quota di risorse derivante dall'applicazione della clausola contrattuale e dalle anzianità dei dipendenti nella posizione sottostante dei profili da trasformare (ad esempio se sono tutti nella posizione economica iniziale ovvero si trovano in prima o altra fascia).

É chiaro, tuttavia, che se accanto alla trasformazione dei posti operata con le risorse contrattuali nel modo sopraindicato, si affiancherà, in una azione coordinata, la rideterminazione delle dotazioni organiche da parte delle aziende (cfr. art. 37 del CCNL 7 aprile 1999 e primo periodo dell'art. 12, comma 2 , I periodo in esame), la disponibilità dei posti per i passaggi interni risulterà più ampia ed in grado di soddisfare meglio le aspettative del personale indicato nell'art. 12. In questo caso, tuttavia, occorre rammentare che alla copertura dei posti di nuova istituzione finanziati con le risorse di bilancio dell'azienda, si deve provvedere mediante il pubblico concorso salvaguardando la percentuale per i passaggi verticali interni del personale prevista dal DPR 220 del 2001 nonchè la modalità di copertura dei posti relativi ai profili collocati nei livelli economici di Bs e Ds per i quali il concorso pubblico è attivato solo successivamente in caso di mancata copertura dei posti dall'interno.

- Quale tipologia di servizio è utile ai fini del calcolo dei 5 anni di anzianità per il passaggio al livello super nella categoria B per il profilo 'Operatore Tecnico Specializzato'?

Ai fini della applicazione dell'art. 12 del CCNL II Biennio Economico del 20 settembre 2001 – per il passaggio al livello super nella categoria B per il profilo "Operatore Tecnico Specializzato" il dipendente interessato possa far valere, ai fini del raggiungimento dei previsti 5 anni di anzianità di servizio, anche quello prestato nello stesso profilo nell'Azienda di provenienza a seguito di intervenuta mobilità. Infatti, la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro e identifica alla stessa stregua il servizio precedentemente prestato dal dipendente.

19 *Vedi l'art 35, CCNL 19.04.2004*

20 *Nota aran 20 marzo 2002: Al personale infermieristico inquadrato in categoria D con decorrenza 1° settembre 2001 la tredicesima mensilità va corrisposta interamente sul valore del trattamento economico in godimento al mese di dicembre 2001 o va calcolata sulla base dei differenti valori stipendiali dell'anno di riferimento? Allo stesso modo, come va calcolata la*

Abrogato

ART. 15(21) - Norma finale

Abrogato

Tabella A - Aumenti mensili

Ex livelli	Fasce	dal 1/7/2000	dal 1/1/2001
VIII bis	Ds2	46.000	76.000
VIII	Ds	42.000	70.000
VII	D	39.000	65.000
VI	C	36.000	60.000
V	Bs	33.000	54.000
IV	B	31.000	52.000
III	A	29.000	48.000

Sviluppo della Tabella A per fasce (Aumenti mensili)

Ex livelli	Fasce	dal 1/7/2000	dal 1/1/2001
VIII bis	Ds4	49.000	81.000
VIII	Ds3	47.000	79.000
	Ds2	46.000	76.000
	Ds1	44.000	73.000
	Ds	42.000	70.000
VII	D4	45.000	74.000
	D3	43.000	72.000
	D2	42.000	70.000
	D1	41.000	67.000
	D	39.000	65.000
VI	C4	42.000	69.000
	C3	40.000	66.000
	C2	38.000	64.000
	C1	37.000	62.000
	C	36.000	60.000
V	Bs4	36.000	61.000
	Bs3	35.000	59.000
	Bs2	35.000	57.000
	Bs1	34.000	56.000
	Bs	33.000	54.000
IV	B4	35.000	57.000
	B3	34.000	56.000
	B2	33.000	55.000
	B1	32.000	54.000
	B	31.000	52.000
III	A4	32.000	53.000
	A3	31.000	52.000
	A2	31.000	51.000
	A1	30.000	50.000
	A	29.000	48.000

tredicesima al personale cessato dal servizio entro il 31 agosto 2001?

Per quanto attiene la corresponsione della tredicesima mensilità si fa presente che sono tuttora valide le prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, e successive modificazioni ed integrazioni. Tale decreto, al quinto comma dell'articolo 7, precisa che la tredicesima mensilità va commisurata al trattamento spettante. Essa va corrisposta per intero, per le voci retributive previste, al personale in servizio continuativo dal 1° gennaio dell'anno di competenza. In caso di servizio prestato per periodi inferiori, per assunzione nel corso dell'anno o per cessazione dal servizio, va corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai 15 giorni. In ognuno dei casi sopra elencati, la tredicesima mensilità va sempre calcolata sull'ultima retribuzione spettante.

21 *Consulta l'art 36 CCNL 19.04.2004*

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Tabella B

Prospetto 1 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/7/2000

Ex posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo CCNL I biennio	Incremento annuo dal 1/7/2000	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/7/2000
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II - III	A	12.489.000	348.000	12.837.000	222.000	13.059.000
IV	B	13.693.000	372.000	14.065.000	942.000	15.007.000
V	Bs	15.285.000	396.000	15.681.000	222.000	15.903.000
VI	C	16.695.000	432.000	17.127.000	1.662.000	18.789.000
VII	D	19.187.000	468.000	19.655.000	1.662.000	21.317.000
VIII	Ds	21.627.000	504.000	22.131.000	1.662.000	23.793.000

Nota: a decorrere dal 1° luglio 2000, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a L. 24.987.000. A detto personale, se collocato nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, L. 25.220.000 e L. 26.649.000.

Prospetto 2 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2001

Ex posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo CCNL I biennio	Incremento annuo dal 1/7/2000	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/7/2000
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II - III	A	12.837.000	576.000	13.413.000	222.000	13.635.000
IV	B	14.065.000	624.000	14.689.000	942.000	15.631.000
V	Bs	15.681.000	648.000	16.329.000	222.000	16.551.000
VI	C	17.127.000	720.000	17.847.000	1.662.000	19.509.000
VII	D	19.655.000	780.000	20.435.000	1.662.000	22.097.000
VIII	Ds	22.131.000	840.000	22.971.000	1.662.000	24.633.000

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2001, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a L. 25.899.000. A detto personale, se collocato nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, L. 26.096.000 e L. 27.561.000.

Tabella C

Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1/7/2000)

Ds	23.793.000	Ds1	25.220.000	Ds2	26.649.000	Ds3	28.156.000	Ds4	29.413.000
D	21.317.000	D1	22.560.000	D2	23.680.000	D3	24.800.000	D4	25.932.000
C	18.789.000	C1	19.754.000	C2	20.874.000	C3	22.006.000	C4	23.668.000
Bs	15.903.000	Bs1	16.779.000	Bs2	17.646.000	Bs3	18.246.000	Bs4	19.258.000
B	15.007.000	B1	15.784.000	B2	16.603.000	B3	17.115.000	B4	17.727.000
A	13.059.000	A1	13.747.000	A2	14.430.000	A3	14.830.000	A4	15.292.000

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

Ds	23.793.000	Ds1	1.427.000	Ds2	1.429.000	Ds3	1.507.000	Ds4	1.257.000
D	21.317.000	D1	1.243.000	D2	1.120.000	D3	1.120.000	D4	1.132.000
C	18.789.000	C1	965.000	C2	1.120.000	C3	1.132.000	C4	1.662.000
Bs	15.903.000	Bs1	876.000	Bs2	867.000	Bs3	600.000	Bs4	1.012.000
B	15.007.000	B1	777.000	B2	819.000	B3	512.000	B4	612.000

A	13.059.000	A1	688.000	A2	683.000	A3	400.000	A4	462.000

Tabella D

Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1/1/2001

Ds	24.633.000	Ds1	26.096.000	Ds2	27.561.000	Ds3	29.104.000	Ds4	30.385.000
D	22.097.000	D1	23.364.000	D2	24.520.000	D3	25.664.000	D4	26.820.000
C	19.509.000	C1	20.498.000	C2	21.642.000	C3	22.798.000	C4	24.496.000
Bs	16.551.000	Bs1	17.451.000	Bs2	18.330.000	Bs3	18.954.000	Bs4	19.990.000
B	15.631.000	B1	16.432.000	B2	17.263.000	B3	17.787.000	B4	18.411.000
A	13.635.000	A1	14.347.000	A2	15.042.000	A3	15.454.000	A4	15.928.000

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

Ds	24.633.000	Ds1	1.463.000	Ds2	1.465.000	Ds3	1.543.000	Ds4	1.281.000
D	22.097.000	D1	1.267.000	D2	1.156.000	D3	1.144.000	D4	1.156.000
C	19.509.000	C1	989.000	C2	1.144.000	C3	1.156.000	C4	1.698.000
Bs	16.551.000	Bs1	900.000	Bs2	879.000	Bs3	624.000	Bs4	1.036.000
B	15.631.000	B1	801.000	B2	831.000	B3	524.000	B4	624.000
A	13.635.000	A1	712.000	A2	695.000	A3	412.000	A4	474.000

Tabella E

Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL)

	0	1	2	3	4	5
Ds	24.633.000	26.096.000	27.561.000	29.104.000	30.385.000	31.722.000
D	22.097.000	23.364.000	24.520.000	25.664.000	26.820.000	28.000.000
C	19.509.000	20.498.000	21.642.000	22.798.000	24.496.000	
Bs	16.551.000	17.451.000	18.330.000	18.954.000	19.990.000	
B	15.631.000	16.432.000	17.263.000	17.787.000	18.411.000	
A	13.635.000	14.347.000	15.042.000	15.454.000	15.928.000	

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

	0	1	2	3	4	5
Ds	24.633.000	1.463.000	1.465.000	1.543.000	1.281.000	1.337.000
D	22.097.000	1.267.000	1.156.000	1.144.000	1.156.000	1.180.000
C	19.509.000	989.000	1.144.000	1.156.000	1.698.000	
Bs	16.551.000	900.000	879.000	624.000	1.036.000	
B	15.631.000	801.000	831.000	524.000	624.000	
A	13.635.000	712.000	695.000	412.000	474.000	

Tabella F

Valori annui lordi per 12 mensilità della indennità professionale specifica. Vedi Tabella E del CCNL del 19.04.2004

Tabella G

Determinazione degli assegni personali a seguito di un incremento annuo di L. 2.588.000 per gli ex C (pari a L. 2.803.580 con il rateo di tredicesima)

Fascia	Tabellari	Incremento	Totale	Fascia	Tabellari	Importi eccedenti il valore di fascia
C	19.509.000	2.588.000	22.097.000	D	22.097.000	0
C1	20.498.000	2.588.000	23.086.000	D	22.097.000	989.000

Fascia	Tabellari	Incremento	Totale	Fascia	Tabellari	Importi eccedenti il valore di fascia
C2	21.642.000	2.588.000	24.230.000	D1	23.364.000	866.000
C3	22.798.000	2.588.000	25.386.000	D2	24.520.000	866.000
C4	24.496.000	2.588.000	27.084.000	D4	26.820.000	264.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti con l'art. 12, comma 1 intendono riequilibrare eventuali situazioni di scavalco che potrebbero essersi prodotte per effetto del presente contratto con il passaggio ai sensi dell'art. 9 del contratto stesso, rispetto agli inquadramenti disposti ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999, applicando l'art. 31 comma 10.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che il presente contratto determina le condizioni per l'avvio del riordino delle professioni sanitarie in coerenza con le attuali leggi in materia, processo che sarà portato a termine con il successivo quadriennio, con particolare riguardo anche alle condizioni di lavoro in cui opera il predetto personale. In tale contesto, le parti riprenderanno in considerazione anche la specifica situazione del personale ad esaurimento collocato nella categoria B, livello economico Bs.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione all'art. 9 comma 6 le parti concordano sul fatto che per mansioni proprie del profilo di appartenenza si intendono tutte quelle previste dalle vigenti disposizioni tra le quali rinvenire quelle di assegnazione del personale interessato compatibili con lo stato di salute ed in grado di recuperarlo alla funzione propria.

CCNL normativo 2002-2005 economico 2002-2003

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I

ART. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 18 dicembre 2002.

2. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

3. Nel testo del presente contratto, i riferimenti normativi al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare il d.lgs. 19 giugno 1999, come modificato ed integrato dai d.lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000) sono riportati come "d.lgs n. 502 del 1992". I riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001". Le leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001.

4. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

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

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 2 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

TITOLO II - Relazioni e diritti sindacali

CAPO I - Obiettivi e strumenti

ART. 3 - Relazioni sindacali

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dai CCNL 7 aprile 1999 e 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli

ART. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

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

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

CAPO II - Forme di partecipazione

ART. 5 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. 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 della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. 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.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, 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.

4. 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 nonchè la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. 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, previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, 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.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. 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.

7. 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.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CAPO III - Prerogative e diritti sindacali

ART. 6 - Norma di rinvio

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modificazioni.

2(1). Omissis

ART. 7(2) - Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto(3), previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 ed, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

b) alla realizzazione della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

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

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

e) Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e tecnico di radiologia;

2. Con riferimento al comma 1, lettere c) e d) rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali previste per la formazione del fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art.31 del presente contratto, nonchè le modalità di incremento ivi stabilite.

3(4). Omissis.

3bis. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro. In tale ambito le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

3ter. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni indicati dal comma 1 medesimo.

1 *Vedi art. 8, comma 1 lett b) del CCNL 7.4.99*
2 *Testo integrato con le modifiche dell'art. 2 CCNL 31 luglio 2009*
3 *Il contratto di riferimento è quello firmato il 31 luglio 2009.*
4 *Vedi art 6, comma 4 del CCNL 7.4.99.*

4. Copia delle linee generali di indirizzo e dei protocolli stipulati per l'applicazione del comma 2 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs n. 165 del 2001.

TITOLO III - Classificazione del personale

CAPO I - Il sistema classificatorio

ART. 8 - Conferma dei principi del sistema

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

2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni.

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;

c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.

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

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

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

ART. 9 - Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Le parti, inoltre, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui all'art.8 e tenuto presente quanto previsto dagli art. 18 e seguenti del presente contratto sulle politiche di gestione del personale, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire ad una semplificazione del sistema di classificazione per una migliore gestione ed un impiego più flessibile delle risorse umane anche attraverso la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno della medesima categoria mediante un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione alle esigenze poste alla base del processo di riforma.

2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Organizzazioni sindacali e Confederazioni firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al monitoraggio del sistema classificatorio nonchè per formulare eventuali proposte dirette alla eventuale verifica del sistema nel senso indicato nel comma 1.

TITOLO IV - Rapporto di lavoro

CAPO I - Norme disciplinari

ART. 10 - Clausole generali

1. È confermata la disciplina contenuta nel capo V del CCNL del 1 settembre 1995 ed, in particolare, gli articoli 28, 29 e 31 del citato capo V, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli. Gli artt. 30 e 32 del medesimo contratto sono disapplicati e sostituiti dagli artt.13, 14 e 15 del presente contratto.

ART. 11(5) - Modifiche all'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995

Omissis

ART. 12(6) - Modifiche all'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995

Omissis

ART. 13 - Codice disciplinare(7)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c)(8) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300 del 1970;

f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;

g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della l. 300/1970;

l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

5 *Vedi art 28 del CCNL 1.9.95*

6 *Vedi art 29 del CCNL 1.9.95*

7 *Testo modificato dall'art. 6 CCNL 10.04.2008*

8 *Riferita alla retribuzione individuale mensile.*

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal presente CCNL, nonchè al tipo e alla misura delle sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. L'art. 30 del CCNL 1 settembre 1995 è disapplicato con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto.

ART. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale(9)

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 13, comma 8, lett. f) del CCNL 19.4.2004 (licenziamento senza preavviso). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'azienda o ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2(10) della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4(11) della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso"si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p. pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1(12) della legge n. 97 del 2001.

9 *Testo modificato dall'art. 6 CCNL 10.04.2008*

10 *Il comma 2 prevede che la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica*

11 *Il comma 4 prevede che qualora sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare.*

12 *Art.1 L. 97/2001 "La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e*

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.13, comma 7, lett. g) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale(13)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 6, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina disapplica quella contenuta nell'art. 32 del CCNL 1 settembre 1995.

ART. 16 - Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

13 *Testo modificato dall'art. 6 CCNL 10.04.2008*

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 13, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 30 del CCNL 1 settembre 1995.

3. Eventuali riferimenti contenuti negli articoli non modificati alla normativa disapplicata o modificata sono ora riferiti al nuovo testo in quanto attuali.

CAPO II - Politiche di sviluppo e gestione del personale

ART. 17 - Obiettivi

1. Con il presente contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende ed enti iniziato sin dal quadriennio 1994-1997 ed incrementato nel quadriennio precedente con la nuova classificazione del personale.

2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive regionali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.

3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel presente capo e nella parte II del trattamento economico, capo II.

ART. 18 - Nuovi profili(14)

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

2. Con la medesima decorrenza il profilo di esperto nella categoria C è previsto anche per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e di massaggiatore e masso-fisioterapista (figure attualmente inquadrate nel livello economico Bs del ruolo sanitario) di cui all'art. 18, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999.

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

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

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

6. Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore (conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella F del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico a fronte della conferma della posizione organizzativa da parte dell'azienda o ente anche nel nuovo profilo della categoria C.

7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario, istituito con l'art. 4 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è confermata l'ascrizione alla categoria B, livello economico Bs.

8. Per facilitare l'istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili dei commi 1 e 2 mediante trasformazione dei posti già ricoperti dal personale destinatario del presente articolo, il fondo dell'art.31 è incrementato nella misura indicata nel comma 4, lett. a) primo alinea. Per la procedura della trasformazione e dell'inquadramento economico si rinvia a quanto stabilito nell'art. 19, comma 1, lett. d).

14 ***Chiarimento aran 8 novembre 2004**: a) Agli operatori tecnici coordinatori nel passaggio alla categoria C) – profilo di operatore tecnico specializzato esperto viene mantenuta l'indennità professionale specifica di cui tabella E del CCNL 19/4/2004 ?*

L'operatore tecnico specializzato già inquadrato nel livello economico Bs con la posizione organizzativa di coordinatore conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999 nel passaggio alla categoria C) mantiene l'indennità professionale specifica di cui alla tabella E del CCNL 19 aprile 2004 a fronte della conferma da parte dell'azienda o ente della esigenza organizzativa del coordinamento anche nel nuovo profilo professionale di Operatore tecnico specializzato esperto.

b) Il passaggio alla categoria C del profilo della puericultrice esperta comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs ?

Per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso nonché per i massaggiatori – masso- fisioterapisti il graduale passaggio alla categoria C del relativo personale comporta la definitiva soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs, in quanto trattasi di profili ad esaurimento. Essi rimarranno provvisoriamente articolati su due categorie sino al termine del processo di riqualificazione alla fine del quale non risulteranno più posti di organico per tali profili nella categoria B, livello economico Bs. Diversamente accade per le puericultrici. Infatti, benché il passaggio nella categoria C - profilo di puericultrice esperta – dei dipendenti che superano la relativa selezione - comporti limitatamente ad essi la contestuale soppressione del corrispondente posto del profilo nella categoria B – livello economico Bs, l'articolazione su due categorie rimane confermata anche per il futuro ed implica una ridefinizione della dotazione organica. A tale conclusione si perviene nella considerazione che quello di puericultrice non è un profilo ad esaurimento e l'articolazione su due categorie si configura come uno sviluppo professionale di carriera. A riprova di ciò si evidenzia che il passaggio alla categoria C, sia dall'esterno che dall'interno, richiede il requisito di cinque anni di esperienza professionale nel profilo del livello economico di Bs in aziende e/o enti del SSN.

9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario dei commi 1 e 2, si rinvia all'art. 28.

ART. 19 - Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale

1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art.17. A tal fine:

a) l'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al secondo biennio economico 2000-2001 è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma esclusivamente presso le aziende ed enti che non abbiano provveduto a darne attuazione. Il finanziamento a suo tempo stabilito nella clausola contrattuale è confermato e lo sviluppo professionale - per quanto attiene la procedura - avviene secondo le precisazioni contenute nella lettera d).

b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000-2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto(15).

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

d) al personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonchè il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art.31, comma 4, lettera a), secondo alinea. Nel caso in cui la contrattazione integrativa prescelga i passaggi verticali alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui al citato art. 31 contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del CCNL del 7 aprile 1999 nonchè dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art 23, comma 6 del presente CCNL. Per le aziende destinatarie della lettera a), il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

2. Nei casi previsti dal comma 1 rimane ferma la facoltà delle aziende di individuare per i profili interessati ulteriori posti nelle relative dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio nel rispetto - per le procedure dell'art. 16 - della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

3 Dall'applicazione del comma 1 lettera d) sono esclusi i dipendenti del ruolo tecnico destinatari dell'art.18, ove al comma 8 si è disposto uno specifico finanziamento.

15 ***Nota aran 28 settembre 2004**: Applicazione dell'art. 19, comma 1 lettere b) e c) del CCNL del 19 aprile 2004.*

Pervengono numerosi quesiti sull'applicazione della norma in oggetto relativi al trattamento economico spettante al personale del ruolo sanitario categoria D (collaboratori professionali sanitari) destinatario del passaggio alla categoria Ds (collaboratore professionale sanitario esperto).

Infatti, nonostante la salvaguardia rappresentata dal mantenimento delle fasce retributive raggiunte quale assegno ad personam, ove il trattamento tabellare iniziale della nuova posizione sia inferiore a quello in godimento (art. 31, comma 10 CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del CCNL 19 aprile 2004), la mancata attribuzione della indennità professionale specifica, per alcuni dipendenti - che già fruiscono di fasce elevate - può comportare anche una diminuzione del trattamento economico complessivo in godimento.

Il CCNL in esame risulta, sotto tale profilo, lacunoso ma trattandosi di una norma di maggior favore è da escludere che dalla sua applicazione possa derivare una "reformatio in pejus" del trattamento economico complessivo dei dipendenti interessati.

Pertanto, d'intesa con il Comitato di settore, in attesa che l'intera questione, come anche richiesto dalle organizzazioni sindacali, venga riesaminata nel CCNL del II biennio 2004-2005, questa Agenzia ritiene in primo luogo opportuno e necessario che - limitatamente ai casi suddetti - la differenza del trattamento in godimento possa essere mantenuta come assegno ad personam.

Nella medesima sede contrattuale sarà anche affrontato il problema del mantenimento o meno dell'indennità professionale specifica al personale che transita dalla posizione D alla posizione Ds in virtù della norma in esame. Pertanto si suggerisce alle aziende di non utilizzare, nell'immediato, le risorse relative all'indennità professionale specifica lasciate disponibili dal personale destinatario della disposizione in esame per non compromettere le eventuali future scelte contrattuali che potrebbero anche avere decorrenza dall'inquadramento.

Di ciò si dovrà, a maggior ragione, tenere conto in caso di applicazione dell'art. 39, comma 7 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del vigente CCNL del 2004 analogamente per non compromettere eventuali futuri conguagli contrattuali in caso di positiva soluzione della vertenza.

ART. 20 - Formazione ed ECM(16)

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

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

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

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

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

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

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

8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

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

CAPO III - Disposizioni varie

ART. 21 - Mobilità

1. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post-universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il personale neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 19, comma 3 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

3. Il comma 2 entra in vigore il 1 settembre 2004. Sono fatte salve le procedure dell'art. 19 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dipendente alla data del 31 agosto 2004.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del suo carattere sperimentale, la clausola è soggetta a verifica delle parti al temine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

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

ART. 22 - Tempo parziale

1. Ad integrazione dell'art. 23, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, con le procedure previste dall'art. 4 comma 5 del medesimo contratto, la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2000 e della legge 104 del 1990.

2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7(17), comma 11, primo periodo del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2000 e 104 del 1990, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

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

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

ART. 23 - Disposizioni particolari

1(18). Omissis.

2(19). Omissis.

3(20). Omissis

4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c).

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

6(21). Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 –2001, ove si sia verificato il caso(22).

16 ***Chiarimento aran 8 novembre 2004**: Quale è il triennio di riferimento per l'acquisizione dei crediti formativi? Quello previsto "a regime" dalle disposizioni in materia di ECM (ossia 2007-2009) o quale altro, considerato che attualmente il programma ECM è in una prima fase sperimentale quinquennale? Qual è il minimo di crediti formativi da acquisire?*

Il CCNL non ha competenza nell'individuazione dei trienni di acquisizione dei crediti per l'ECM nonché sulle modalità, minimi e gestione della fase sperimentale, materie regolate dalle disposizioni Ministeriali e Regionali. Tuttavia, nell'attuale periodo, la norma contrattuale - indipendentemente dal triennio in corso - ha inteso indicare le condizioni organizzative per facilitare l'acquisizione dei crediti e, nel contempo, ha voluto tutelare i dipendenti per il periodo di validità contrattuale 2002-2005 nel caso che la azienda o ente non la garantisca nell'ambito della formazione obbligatoria. Ove ciò non avvenga le aziende non potranno intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la mancata acquisizione dei crediti.

17 *L'art. 7 "Pronta Disponibilità" del CCNL 7.4.99 Integrativo al comma 11 prevede che possano svolgere pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza.*

18 *Vedi art 13 CCNL 7.4.99 Integrativo.*

19 *Vedi art 21 CCNL 1.9.95.*

20 *Il comma 2, dell'art. 47 del CCNL 7.4.99 integrativo è stato sostituito con decorrenza 21 settembre 2001 a titolo di interpretazione autentica. Vedi art 47 CCNL Integrativo. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR 761/1979 e l'art. 63 del DPR 270/1987.*

21 *Vedi Art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999.*

22 *Chiarimento aran 8 novembre 2004: nei casi in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10, del CCNL 7 aprile 1999 (modificato dall'art. 23 comma 6 del CCNL 19 aprile 2004) si determini un assegno personale, lo stesso, poiché derivante dal valore delle fasce già in godimento nel precedente profilo di appartenenza, può far parte del calcolo per la determinazione della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario?*

Gli eventuali assegni residuali che si determinano per effetto della applicazione dell'art. 31- comma 10 – del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dal nuovo CCNL, non entrano nel calcolo della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario che, facendo riferimento esclusivo alla nozione di retribuzione base mensile così come definita dall'art. 37 – comma 2, lettera b)- del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, non risulta modificato dal presente contratto

b) la trasformazione in fascia dell'assegno personale attribuito in applicazione dell'art. 31 - comma 10 (modificato dall'art.

7(23). Nella declaratoria della categoria B, livello economico Bs , profilo di operatore tecnico specializzato allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nel punto in cui sono indicate le caratteristiche del profilo, con riguardo alle funzioni dell'autista di autoambulanza, prima della fine del periodo sono aggiunte le parole " tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

8(24). Omissis

9(25). Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

PARTE II - Trattamento economico

CAPO I - Trattamento economico

ART. 24 - Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale(26)

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33 comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie come definiti dall'art. 2 del CCNL II Biennio economico del 20 settembre 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata sullo stipendio tabellare.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale complessivo delle varie categorie, ai sensi dell'art. 32, comma 1 lett. a) del CCNL 7 aprile 1999.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCNL.

6. Gli importi delle fasce retributive di cui alla tabella. E, prospetto 1 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico, sono rideterminati nei valori indicati nelle allegate tabelle C e D alle scadenze ivi indicate e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 4.

7. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nelle categorie A, B, C è istituita una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5. Nella categoria D è individuata una ulteriore fascia D6 e Ds6.

23, comma 6 del CCNL 19 aprile 2004) si attua per i passaggi verificatisi successivamente al 19 aprile 2004 ovvero riguarda il personale che a tale data abbia ancora in godimento un assegno personale corrispondente al valore della fascia?

- La norma è applicabile a decorrere dal 1.1.2002?

- La seconda parte del comma 6 riguardante il personale della categoria C del ruolo sanitario e le assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001 – II Biennio economico costituisce una norma speciale?

La disposizione contrattuale è applicabile in tutti i casi in cui l'attuazione dell'art. 31 – comma 10 - del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dal comma 6 in esame, abbia dato luogo alla determinazione di un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica. Essa, quindi, non è limitata ai casi che si verificano successivamente all'entrata in vigore del CCNL 19 aprile 2004. A conferma di ciò, nel comma 6 in questione, viene stabilito che la stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001 - II Biennio economico. Tale ultima clausola, quindi, non costituisce una norma speciale. La trasformazione in fascia ha valore formale e non sostanziale e, pertanto, decorre ovviamente dall'atto dell'azienda che lo attesta dall'entrata in vigore del contratto.

23 Vedi modifiche apportate alle declaratoria categoria B, livello economico BS, profilo di operatore tecnico specializzato allegato 1.

24 Vedi modifiche apportate in "disposizioni finali" della declaratoria - allegato 1 -.

25 Vedi Art. 43, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 integrativo.

*26 **Chiarimento aran 8 novembre 2004**: a) quale deve essere l'importo corretto da attribuire alla posizione economica di sviluppo della fascia della categoria BS1 a decorrere dal 1.1.2003 (rif. comma 6 – e tabelle A e D- prospetto 1)?*

L'importo corretto da attribuire alla posizione economica di sviluppo della fascia della categoria BS1 a decorrere dal 1.1.2003 è pari a € 16.213,37 (e non € 16.212,17) e corrisponde esattamente all' aumento mensile di € 38,50 previsto dal 1.1.2003 così come indicato nella tabella A allegata al CCNL del 19 aprile 2004. Trattasi infatti di un mero errore materiale contenuto nella tabella D – prospetto1

b) per entrata in vigore del CCNL ai fini della istituzione delle ulteriori fasce retributive denominate A5, B5, Bs5, C5, D6 e Ds6 deve intendersi la data del 20. 4. 2004 o quella del 1. 1. 2002?

Le ulteriori fasce retributive denominate A5, B5, Bs5, C5, D6 e Ds6 sono state istituite dall'entrata in vigore del presente CCNL avvenuta il 20 aprile 2004. Esse gravano sul fondo dell'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 (ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999) ed avranno corso in base alle disponibilità a consuntivo annuale del fondo medesimo, con le procedure e tempistica previste dal CCNL del 1999.

CAPO II - Indennità

ART. 25 - Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l'indennità per lavoro notturno di cui all'art. 44, comma 11 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 44, comma 12 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

ART. 26 - Indennità per l'assistenza domiciliare(27)

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonchè l'assistenza agli anziani, ai disabili ed ai malati terminali, a decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'azienda o ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

- Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 (pari a L. 5.000) lordi;

- Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.

2. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal sevizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

ART. 27 - Indennità SERT

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

- Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 (pari a L. 2.000) lordi:

- Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.

2. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal sevizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

ART. 28 - Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, a decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso (punto 8 della tabella F del CCNL 2000-2001 II biennio) è rideterminata nel valore annuo lordo in €. 764,36 (pari a L. 1.480.000) lordi, quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000) lordi.

2. A decorrere dalla medesima data del comma 1, per i masso-fisioterapisti e massaggiatori (punto 7 della citata tabella F) è istituita l'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di €. 516,46 (pari a L. 1.000.000) lordi.

3. In attuazione dei commi 1 e 2 la tabella F del CCNL 20 settembre 2001 è sostituita dalla tabella E del presente contratto.

*27 Chiarimento aran 8 novembre 2004: la indennità va corrisposta per ogni giorno di servizio prestato anche se l'assistenza è stata espletata soltanto **per alcune ore del giorno**?*

La indennità, istituita dal 1 gennaio 2003, è volta a favorire il processo di deospedalizzazione, a garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali. In tale logica e per l'impulso che la disposizione vuole dare a tale forma di assistenza che potrà essere avviata con il carattere della progressività degli interventi domiciliari non sono state previste forme di limitazione nel riconoscimento della indennità in base al numero delle ore giornaliere di prestazioni. Essa, pertanto, essendo legata al disagio della condizione di lavoro, è corrisposta sempre per intero agli operatori ancorché in modo differenziato in relazione alla categoria di appartenenza. Condizione per l'erogazione non è solo la presenza in servizio ma anche l'avvenuta effettiva prestazione giornaliera di assistenza domiciliare presso l' utente anche se l'assistenza è stata espletata solo per alcune ore del giorno. Ne consegue, pertanto, che è anche ininfluente se il dipendente presti servizio con rapporto di lavoro a part- time.

5. L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell'art 18.

CAPO III - Fondi(28)

ART. 29 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno(29)

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 38, comma l del CCNL 7 aprile 1999 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2002. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2001. Sono, altresì, confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 38 comma 2.

2. In attuazione di quanto previsto dell'art. 25, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2002 è incrementato per dodici mensilità di € 7,69 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

3. Il fondo solo limitatamente al 2002, è incrementato per dodici mensilità di € 1,15 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

4. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo come rideterminato dal comma 2 è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 2,59 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi ai sensi dell'art. 26. Dalla stessa data, ai sensi dell'art. 27, il fondo stesso è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 0,16 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, oltre le risorse di cui all'art. 33, comma 2, lettera c).

ART. 30 - Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali(30)

28 *Chiarirmento aran 8 novembre 2004: quando negli incrementi dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 viene fatto riferimento ai dipendenti in servizio alla data del 31. 12. 2001 deve essere considerato solo il personale a tempo indeterminato o anche quello a tempo determinato?*

Ai fini della valutazione degli effetti economici del CCNL 19 aprile 2004 con riferimento alle unità di personale destinatario dei benefici contrattuali sono stati utilizzati i dati risultanti dal conto annuo del 2000 della Ragioneria Generale dello Stato, necessari per la quantificazione degli stanziamenti per i rinnovi contrattuali. Il numero dei dipendenti è risultato pari a 571.702 unità che comprendono sia il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che il personale a tempo determinato. Tale circostanza comporta, quindi che negli incrementi dei fondi di cui agli artt. 29, 30 e 31 debbano essere calcolati sia gli uni che gli altri.

29 *Chiarirmento aran 8 novembre 2004: è corretto consolidare al 31.12.2001 nel fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno le risorse già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38 – comma 5 – del CCNL 7 aprile 1999 (come integrate dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001) secondo le indicazioni della contrattazione integrativa aziendale previste dal precedente contratto?*

Il CCNL 20 settembre 2001, secondo biennio economico 2000 – 2001 non ha previsto alcuno specifico incremento per il fondo dell' art. 38, comma 1 non essendo stato posto alcun onere in ordine agli istituti che gravano sul fondo stesso. L'utilizzo delle risorse di cui all'art. 4 del medesimo contratto da destinare ai fondi dell'art. 38 o 39 era sicuramente riferito, per quanto attiene la prima disposizione, al comma 3, cioè al fondo per la produttività come si evince dalla composizione delle risorse. Infatti l'1,2% del monte salari 1999 era una risorsa aggiuntiva regionale prevista dall'art. 38 comma 5 correlata al suddetto fine. Qualora la contrattazione integrativa abbia destinato una parte delle risorse aggiuntive di cui trattasi al fondo oggetto della domanda, le relative risorse non possono, comunque, considerarsi consolidate né costituire con il presente contratto, una modalità di incremento del fondo in questione al quale, peraltro, sono riservate le nuove risorse.

- L'incremento del Fondo previsto dal 1 gennaio 2003 per il finanziamento della indennità per l'assistenza domiciliare (art. 26) e per il finanziamento della indennità Sert (art. 27) va calcolato anche nel caso di aziende e enti per i quali non sono presenti tali tipologie di prestazioni?

L'incremento dal 1 gennaio 2003 del fondo dell'art. 29 del CCNL 2004 conseguentemente alla istituzione dell' indennità per l' assistenza domiciliare e per il Sert è effettuato anche in assenza di tale tipologia di attività presso l' Azienda o Ente. Infatti le relative risorse contrattuali ad esso destinate sono comunque utilizzabili per le previste finalità del fondo stesso ovvero, previa contrattazione integrativa, negli altri due fondi (art. 30 e 31 del nuovo CCNL). Tuttavia, essendo comunque previsto per la indennità Sert un co - finanziamento con le risorse regionali (0,03 del monte salari 2001), saranno le Regioni medesime a stabilire, con le procedure dell'art. 7 del CCNL 2004, quale destinazione dare a tale ulteriore finanziamento per le suddette aziende ed enti in base all'art. 33, comma 2, lettera d).

30 *Chiarirmento aran 8 novembre 2004: nel monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al fine di definire il tetto massimo dell'1% devono essere ricompresi anche gli emolumenti corrisposti per l'attività aggiuntiva (cfr. legge n. 1 del 2002 e successive proroghe) resa a favore dell'Azienda per garantire il mantenimento dei livelli assistenziali aziendali?*

Questa Agenzia ha avuto modo in più occasioni di dare un concreto significato all'espressione "monte salari" a partire dal CCNL del 1995 (nota prot. n° 566 del 23.1.1996) anche tenuto presente di quanto a suo tempo precisato al riguardo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica (nota prot. n° 9572-7.360/40/CR/200). Con tale espressione si ricomprendono tutte le somme corrisposte nell' anno di riferimento (rilevate dai bilanci delle singole aziende e enti e riguardanti il personale destinatario del CCNL in servizio in detto anno) a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri riflessi a carico dell' azienda o ente e con esclusione degli emolumenti corrisposti per prestazioni retribuite in base a tariffe libero - professionali (tra le quali sono da annoverare le prestazioni per l'attività aggiuntiva) e di quelle non strettamente istituzionali. In conseguenza di quanto sopra, si ritiene che, alla luce delle vigenti disposizioni, gli emolumenti di cui trattasi non abbiano le caratteristiche per essere inclusi nel monte salari aziendale

b) la quota dell'1% da calcolare sul monte salari del 2001 e da attribuire per l'anno successivo deve essere confermata nei successivi esercizi finanziari ovvero l'incremento determinato per l'anno 2002 è definitivamente acquisito al fondo ?

Il fondo dell'art. 30, oltre a confermare il fondo di cui all'art. 38 – comma 3 – del CCNL 7 aprile 1999, specifica che l'ammontare dello stesso al 1° gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 ed al comma 2 specifica le voci che non possono

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 con le precisazioni contenute nel comma 2.

2. Nel consolidamento del fondo non vanno considerate le seguenti risorse:

a) le risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 2, primo periodo e dall'art. 4 comma 1 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001, queste ultime nella misura in cui - in contrattazione integrativa - sono state destinate ad incrementare il fondo stesso;

b) gli incrementi derivanti da economie di gestione accertate espressamente ed a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse;

c) le risorse di cui al successivo comma 3, lettera a).

3. Dal 1 gennaio 2002 il fondo del comma 1 è incrementato:

a) previa verifica a consuntivo 2001, dalle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449 del 1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa nonché dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) sulla base di disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende o enti ad incentivi al personale ovvero di vigenti disposizioni, anche regionali, che destinano una parte delle risorse ad incentivi al personale

c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regione e singole aziende ed enti, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine prestabilito, ai sensi delle vigenti disposizioni.

d) dalle somme derivanti da economie di gestione accertate come indicato nel comma 2 lettera b).

4. Il predetto fondo è, altresì, incrementato con le ulteriori risorse contrattuali dell'art. 32 e con le risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 comma 1, secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa.

5. È confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 e 31 non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

6. Con riguardo all'art. 38 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato il comma 5 con riferimento alle finalità delle risorse aggiuntive regionali ed il comma 6 per la verifica e valutazione dei risultati di gestione.

ART. 31 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comunedelle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica(31)

essere considerate utili a tal fine, in quanto trattasi di risorse ed incrementi aggiuntivi da verificarsi annualmente a consuntivo o da confermarsi se di derivazione regionale. Alla riconferma delle modalità di incremento delle voci non consolidate provvede il successivo comma 3 con decorrenza dal 1° gennaio 2002, sussistendone le condizioni, allo scopo di dare continuità ai sistemi di finanziamento del fondo, evitando così qualsiasi consolidamento di risorse che altrimenti avrebbero potuto agire come " montanti" dello stesso. In dipendenza di ciò, l'incremento dell'1% come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 deve avvenire sulla base del consuntivo 2001 che deve presentare avanzi di amministrazione o pareggio del bilancio secondo le modalità stabilite dalle regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi concordati tra regioni e singole aziende ed enti finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine stabilito. Tale procedura deve essere seguita anche negli anni successivi in quanto il previsto incremento non può essere in alcun caso acquisito al fondo con validità permanente.

31 *Chiarimento aran 8 novembre 2004: è corretto consolidare al 31.12.2001 nel fondo in oggetto le risorse aggiuntive già messe a disposizione da parte delle Regioni per il biennio 2000 – 2001, pari complessivamente all'1,6% del monte salari 1999 (art. 4 del CCNL 20 settembre 2001) ed utilizzate secondo le indicazioni della contrattazione integrativa aziendale?*

Il CCNL 19 aprile 2004, pur confermando dal 1 gennaio 2002 le risorse aggiuntive pari al 1,2% e allo 0,4% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 (già messe a disposizione delle Regioni ai sensi dell'art. 38 – comma 5 – del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001 – II Biennio economico 2000/2001) non le ha consolidate nel fondo al 31 dicembre 2001 ma ne ha nuovamente consentito l'incremento dal 1 gennaio 2002 nella medesima misura in cui – in contrattazione integrativa - parte delle stesse siano state destinate ad incrementare nel precedente biennio il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti quali le fasce retributive (cfr. art. 31, comma 5 lettera a) ed art. 33, comma 1 del presente contratto). Si rammenta, comunque, che l' utilizzazione delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33, avviene con le procedure stabilite dall' art. 7 del contratto in esame che consente alle Regioni di attuare un coordinamento delle Aziende ed Enti tramite l'emanazione, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, di linee generali di indirizzo volte ad un utilizzo più flessibile ed uniforme delle risorse aggiuntive che sia orientato al raggiungimento dei risultati.

- Ove le risorse dell'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001- II Biennio economico siano state già utilizzate per il fondo dell'art. 39 - ora art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 – quest'ultimo può essere rivalutato nel caso in cui il monte salari 2001 risulti superiore a quello del 1999?

Sotto il profilo letterale l'art. 33 – comma 1 – del CCNL prevede che le risorse aggiuntive regionali del 1,6% siano calcolate con riferimento al monte salari 2001 ma sotto il profilo sostanziale, per evitare duplicazione di spesa, occorre tenere presente

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica previsto dall'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato.

2. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001, in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001. In particolare sono confermate le previsioni:

a) dell'art. 39, comma 4 lettere b) del CCNL 7 aprile 1999 (quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica) secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 1 lett. c) del presente contratto;

b) dell'art. 39, comma 4 lettera d) del CCNL 7 aprile 1999 (risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art 29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico);

c) dell'art. 3, comma 3, lettera a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001 (RIA del personale cessato dal servizio).

3. A decorrere dal 1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto nelle misure indicate nelle tabelle C e D.

4. Il fondo è, altresì, incrementato con decorrenza dal 1 gennaio 2003 con le seguenti risorse contrattuali:

a) complessivi € 6,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2001, al netto degli oneri riflessi così ripartiti:

- € 2,00 mensili per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 18;

- € 4,05 mensili, per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 19, lettera d).

b) della quota di risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32.

5. Il predetto fondo è, altresì, incrementato dalle risorse aggiuntive regionali:

a) di cui all'art. 33 comma 1 secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa a decorrere dal 1 gennaio 2002;

b) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art.28, in misura pari al numero dei dipendenti interessati.

c) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi dalla ctg D iniziale nel livello economico Ds del personale indicato nell'art. 19, comma 1 lettere b) e c). L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.

6. Ai fini dell'art. 19, comma 1 lett. a) per le sole aziende ed enti che non abbiano ancora attuato la prima applicazione dell'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico - è confermato anche il finanziamento già disposto dalla medesima clausola.

7. Tutte le risorse assegnate al fondo del comma 1 dal presente contratto per il raggiungimento delle finalità dallo stesso previste, ai sensi dell'art. 39 comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999 tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito, fatto salvo - previa consultazione con i soggetti dell'art. 9 del CCNL del 7 aprile 1999 - quanto destinato al finanziamento degli artt.18 e 19, nonchè art. 12 del CCNL 20 settembre 2001- ove si confermino i posti in dotazione organica per i passaggi verticali interni,

8. Sono, altresì, confermate le clausole dell'art. 39 commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL 7 aprile 1999. In particolare, con riguardo all'applicazione del comma 8, si richiamano le modalità stabilite all'art. 7. comma 2 lettera d) del presente contratto.

ART. 32 - Risorse per la contrattazione integrativa(32)

che, di fatto, la parte delle risorse aggiuntive citate già destinata in contrattazione integrativa al finanziamento dell' ex art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 ed utilizzata per attribuire ai dipendenti le fasce retributive risulta direttamente rivalutata dal contratto nazionale come si evince dall'art. 31, comma 3 che prevede l'automatica rideterminazione del fondo in base ai nuovi valori delle fasce retributive. Pertanto, a decorrere dal 2002, la quota parte di risorse aggiuntive che si consolida nel fondo dell'art. 31 non deve essere appositamente rivalutata poiché a ciò ha provveduto il presente contratto. In tal senso questa Agenzia si è già espressa in risposta a specifica osservazione avanzata dalla Corte dei Conti in sede di certificazione dei costi. Conclusivamente si può affermare che dal computo della rivalutazione del 1,6% del monte salari 2001 debbano essere escluse le risorse già destinate al fondo dell' art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 31 del CCNL 19 aprile 2004). Rimane, comunque, ferma la facoltà della contrattazione integrativa di destinare ai fondi dell'art. 30 e 31 le residue risorse dell'1,6% ancora rivalutabili (cfr. ultimo periodo dell'art. 33, comma 1).

32 *Chiarimento aran 8 novembre 2004: sono interamente disponibili le ulteriori risorse, pari ad € 133,90 annui per dipendente in servizio al 31.12.2001 messe a disposizione da 1.1.2003?*

Le risorse in oggetto sono interamente messe a disposizione della contrattazione integrativa a decorrere dal 1° gennaio 2003 e vanno ripartite, in contrattazione integrativa, tra il fondo dell' art. 30 (fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) e il fondo dell'art. 31 (fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità

1. Con decorrenza 1 gennaio 2003 sono disponibili ulteriori risorse, pari a € 133,90 annue per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, che residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31, comma 4, lettera a).Tali risorse sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli artt.30 e 31., garantendo un adeguato incremento del fondo della produttività.

ART. 33 - Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa(33)

1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003 le Regioni mettono a disposizione delle aziende ed enti un ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 al netto degli oneri riflessi, allo scopo di raggiungere le seguenti finalità ritenute prioritarie nel processo di aziendalizzazione e sviluppo delle risorse umane:

a) valorizzare le professionalità del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 28, nella misura dello 0,12%;

b) procedere nel percorso del riordino delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale iniziato con la ridefinizione dei relativi profili e con le leggi n. 42 del 1999, n. 251 del 2000 e n 1 del 2002 mediante le progressioni previste dall'art. 19 comma 1 lett. b) e c), nella misura dello 0,17%;

c) nella misura dello 0,03% per cofinanziare la erogazione dell'indennità SERT di cui all'art. 27;

d) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati da ciascuna Regione, con gli eventuali residui delle risorse di cui al presente articolo nel caso che quelle previste dalle lettere a), b) e c) non siano state totalmente utilizzate.

3. Per l'applicazione del comma 2, lettera a), entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il pagamento delle indennità di cui all'art.28 erogandone,comunque, il relativo importo ai dipendenti interessati dalla decorrenza fissata dalla clausola citata.

4. Per l'applicazione del comma 2, lettera b), entro la data fissata dal comma 3 è inviata anche la relazione sulle risorse economiche occorrenti per i passaggi del personale di cui all'art.19 lettere b) e c), tenuto conto che per l'inquadramento economico dei dipendenti interessati vi è un parziale auto finanziamento mediante le fasce già attribuite al personale interessato. Nel frattempo dovrà essere garantito l'avvio di tutte le procedure necessarie per la rapida attuazione dei passaggi medesimi con garanzia dell'erogazione del nuovo trattamento economico da parte delle aziende ed enti, a procedure ultimate, secondo le decorrenze previste dalle norme di riferimento.

5. Le risorse per l'applicazione del comma 2, lettere a) e b) incrementano il fondo di cui all'art. 31. Quelle della lettera c) sono, invece, destinate al fondo dell'art. 29 per l'indennità SERT che è comunque erogata nel frattempo dalle aziende dalla decorrenza contrattuale. Quelle della lettera d) sono, invece, destinate ai fondi degli art. 30 e 31 in base all'art. 7, comma 1 lettera a).

ART. 34 - Norma di riequilibrio

1. Al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, alla contrattazione integrativa è demandato il compito di dare priorità, nel conferimento delle fasce economiche, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari del presente contratto, tra cui quelli apicali della categoria D, livello economico DS.

ART. 35 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 24 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità dell'art. 15 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali

professionale specifica). Trattasi, infatti, delle risorse che residuano dall' applicazione dei tassi programmati di inflazione e che non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31 – comma 4, lettera a) dal contratto nazionale per gli istituti da esso finanziati.

33 *Chiarirmento aran 8 novembre 2004: l'ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 di cui all' art. 33 – comma 2 - è reale oppure è un riepilogo di quanto già previsto negli articoli precedenti?*

L'art. 33, comma 2 rappresenta una sintesi del calcolo macro economico del costo che tutte le Regioni complessivamente sul territorio nazionale devono affrontare per finanziare gli istituti contrattuali previsti dal comma stesso. Quindi, essa rappresenta l'intero importo delle risorse aggiuntive regionali destinate al CCNL per la copertura di detti istituti. Ciascuna regione spenderà dello 0,32% la propria quota e, ciascuna azienda otterrà dalla propria regione la quota parte relativa all' importo calcolato con le modalità previste dall'art. 31, comma 5. Ne consegue che i fondi aziendali sono incrementati solo dell'importo di spesa realmente afferente ogni singola azienda e non anche della percentuale pari allo 0,32 indicata in oggetto, la quale, come si è detto, indica la spesa complessiva a livello nazionale e non ha nulla a che vedere con l'incremento dei fondi.

e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario è quello di cui all'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, tenuto conto che, a far data dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare.

3. I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2002-2003.

4. Gli effetti del comma 1 si applicano anche all'indennità di cui all'art. 28 con decorrenza dal 1 gennaio 2003.

5. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art.24,comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, 335.

PARTE III - Norme finali e transitorie

ART. 36 - Norma Finale

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonchè l'art. 41, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999:

- CCNL del 1 settembre 1995, quadriennio 1994-1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
- CCNL del 27 giugno 1996, relativo al II biennio economico 1996-1997;
- CCNL integrativo del 22 maggio 1997;
- CCNL 7 aprile 1999, quadriennio 1998-2001 per la parte normativa e I biennio 1998-1999 per la parte economica;
- CCNL 27 gennaio 2000 per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale delle ARPA a quello del comparto Sanità;
- CCNL 18 ottobre 2000, sull'interpretazione autentica dell'art. 16, comma 9 del CCNL 1994-1997 del 1 settembre 1995;
- CCNL 18 ottobre 2000 sull'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 5 del CCNL 1994-1997 del 1 settembre 1995;
- CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001;
- CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

ART. 37 - Disapplicazioni

1. In relazione all'art.23, comma 3 si conferma esplicitamente la disapplicazione dell'art. 49 del DPR 761 del 1979, dell'art. 63 del DPR 270 del 1987 e dell'art. 47, comma 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001

2. Altre disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Tabella A

AUMENTI mensili

Ex livelli	Fasce	dal 1/1/2002	dal 1/1/2003
VIII bis	Ds2	47,30	52,10
VIII	Ds	43,90	48,30
VII	D	40,70	44,80
VI	C	37,50	41,20
V	Bs	33,90	37,30
IV	B	32,70	36,00
III	A	30,20	33,30

Sviluppo della Tabella A per fasce. AUMENTI mensili

Ex livelli	Fasce	dal 1/7/2000	dal 1/1/2001
VIII bis	Ds5	52,20	57,50
VIII	Ds4	50,70	55,80
	Ds3	49,20	54,10
	Ds2	47,30	52,10
	Ds1	45,60	50,20
	Ds	43,90	48,30
VII	D5	47,60	52,40
	D4	46,20	50,90
	D3	44,90	49,40
	D2	43,50	47,90
	D1	42,20	46,40
	D	40,70	44,80
VI	C4	43,30	47,70
	C3	41,30	45,50
	C2	40,00	44,00
	C1	38,60	42,50
	C	37,50	41,20
V	Bs4	37,90	41,70
	Bs3	36,70	40,40
	Bs2	35,90	39,60
	Bs1	34,90	38,50
	Bs	33,90	37,30
IV	B4	35,90	39,60
	B3	35,20	38,80
	B2	34,60	38,10
	B1	33,60	37,00
	B	32,70	36,00
III	A4	32,90	36,30
	A3	32,40	35,70
	A2	31,90	35,10
	A1	31,10	34,20
	A	30,20	33,30

CCNL 2004

Tabella B

Prospetto 1 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2001

Ex posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo dal 1/1/2001 in lire	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo dal 1/1/2001 in €uro	Incremento annuo dal 1/1/2002	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/1/2002
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
I - II - III	A	13.413.000	6.927,24	362,40	7.289,64	114,65	7.404,29
IV	B	14.689.000	7.586,24	392,40	7.978,64	486,50	8.465,14
V	Bs	16.329.000	8.433,22	406,80	8.840,20	114,65	8.954,68
VI	C	17.847.000	9.217,21	450,00	9.667,21	858,35	10.525,56
VII	D	20.435.000	10.553,80	488,40	11.042,20	858,35	11.900,55
VIII	Ds	22.971.000	11.863,53	526,80	12.390,33	858,35	13.248,68

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2002, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna F per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a € 14.024,66. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

Prospetto 2 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2003

Ex posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo al 31/12/2002	Indennità Integrativa Speciale al 31/12/2002	Incremento annuo dal 1/1/2003	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/1/2003
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
I - II - III	A	7.289,64	6.237,77	399,60	13.927,01	114,65	14.041,66
IV	B	7.978,64	6.276,50	432,00	14.687,14	486,50	15.173,64
V	B s	8.840,20	6.319,88	447,60	15.607,50	114,65	15.722,16
VI	C	9.667,21	6.372,56	494,40	16.534,17	858,35	17.139,52
VII	D	11.042,20	6.446,42	537,60	18.026,22	858,35	18.884,57
VIII	D s	12.390,33	6.537,31	579,60	19.507,24	858,35	20.365,59

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2003, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna F per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a € 14.024,66, ivi compreso il conglobamento dell'I.I.S. pari a € 6.557,97. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

Tabella C

Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo

(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2002)

	0	1	2	3	4	5
Ds	13.248,68	14.024,66	14.801,67	15.621,36	16.300,94	17.009,45
D	11.900,55	12.572,90	13.185,52	13.793,15	14.405,77	15.031,99
C	10.525,56	11.049,53	11.657,16	12.269,78	13.170,73	
Bs	8.954,68	9.431,49	9.897,45	10.229,32	10.778,77	
B	8.465,14	8.889,62	9.330,80	9.608,62	9.939,29	
A	7.404,29	7,782,81	8.151,12	8.370,12	8.620,93	

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

	0	1	2	3	4	5
Ds	13.248,68	775,98	777,01	819,69	679,58	708,51
D	11.900,55	672,35	612,62	607,63	612,62	626,22
C	10.525,56	523,97	607,63	612,62	900,95	
Bs	8.954,68	476,81	465,96	331,87	549,45	
B	8.465,14	424,48	441,18	277,82	330,67	
A	7.404,29	378,52	368,53	218,78	250,81	

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Tabella D

Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2003)

	0	1	2	3	4	5	6 (*)
Ds	20.365,59	21.164,37	21.984,84	22.828,53	23.528,51	24.257,42	25.257,42
D	18.884,57	19.576,12	20.206,74	20.832,37	21.462,99	22.107,21	22.907,21
C	17.392,52	17.932,09	18.557,72	19.188,34	20.115,69	21.087,86(*)	
Bs	15.722,16	16.212,17	16.692,53	17.034,00	17.599,05	18.182,84(*)	
B	15.173,64	15.610,12	16.064,50	16.350,72	16.690,99	17.038,34(*)	
A	14.041,66	14.430,98	14.810,31	15.036,29	15.294,30	15.556,74(*)	

(*) A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

	0	1	2	3	4	5	6 (*)
Ds	20.365,59	798,78	820,47	843,69	699,98	728,91	1.000,00
D	18.884,57	691,55	630,62	625,63	630,62	644,22	800,00
C	17.392,52	539,57	625,63	630,62	927,35	972,17	
Bs	15.722,16	490,01	480,36	341,47	565,05	583,79	
B	15.173,64	436,48	454,38	286,22	340,27	347,35	
A	14.041,66	389,32	379,33	225,98	258,01	262,44	

Tabella E - Indennità professionale specifica

Valori annui lordi per 12 mensilità della indennità professionale specifica da corrispondere per 12 mensilità

PROFILO	Valore annuo lordo indennità
addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	-
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto	-
operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario	-
operatore tecnico coordinatore	483,40
massofisioterapista - massaggiatore	516,46
Puericultrice	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
massofisioterapista - massaggiatore esperto	516,46
puericultrice esperta	640,41
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	764,36
assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	-
operatore tecnico specializzato esperto (1)	-
collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale – collaboratore tecnico-professionale	-
collaboratore professionale sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica	433,82
collaboratore professionale sanitario : b) tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto successivo) - collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	-
collaboratore professionale sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente;	340,86
collaboratore professionale sanitario esperto: b) tecnico sanitario di radiologia medica	1239,50

(1) Fatto salvo quanto previsto all'art. 18, comma 6.

N.B. La presente tabella sostituisce la tabella F allegata al CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001, ai sensi dell'art. 28, comma 3 del presente contratto.

ALLEGATO 1 Declaratorie categoria C

L'allegato 1 "Declaratorie categoria C" del presente CCNL è riportata all'allegato 1 "Declaratorie delle categorie e profili" del CCNL integrativo del CCNL del 7.4.99.

ALLEGATO 2 Codice di comportamento

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)

Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2 - Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3 - Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5 - Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7 - Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazio-

ni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8 - Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9 - Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12 - Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 1

In relazione all'art. 3 le parti, ove leggi successive intervengano in materie del rapporto di lavoro disciplinate dal presente contratto, si riuniranno per valutare l'impatto della sopraggiunta normativa ai fini dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 2

In relazione all'art. 4, comma 2, punto VII del CCNL 7 aprile 1999, le parti precisano che tra le disattivazioni sono compresi anche i processi di esternalizzazione dei servizi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

In ordine all'art.6, le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, mentre, invece, il diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'art. 9 del CCNL 7 aprile 1999, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Con riferimento all'art. 7 comma 3, le parti confermano che le organizzazioni sindacali cui si riferisce l'art. 6, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999 sono quelle firmatarie del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione agli artt. 13 e 15, le parti concordano che la disapplicazione dell'art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art.20, dato il carattere sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, con riguardo all'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992 le aziende ed enti – in mancanza dei contratti collettivi cui è demandata la specifica disciplina- non possono intraprendere iniziative unilaterali per il personale che non abbia conseguito nel triennio il minimo di crediti formativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 23, comma 3 il richiamo al D.P.R. 20 aprile 1994, n. 349 deve intendersi ora riferito al D. P. R. 29 ottobre 2001, n. 461, non ancora vigente all'atto della norma il cui testo si riproduce a titolo di interpretazione autentica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti prendono atto, ai fini della vertenza disciplinata dall'art. 32 comma 13 della legge 449 del 27 dicembre 1997, della nota n. 6180/11 del 16 dicembre 1999, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni sulle modalità applicative per la soluzione degli eventuali casi ancora in contestazione cui si riferisce la norma di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.10

Le parti, con riferimento alle prestazioni aggiuntive rese dal personale del ruolo sanitario indicato nell'art. 1, commi 2 e 3 della legge n. 1 del 2002, essendo assimilate a lavoro subordinato, ai fini fiscali e contributivi, ritengono che esse debbano essere assoggettate al regime contributivo obbligatorio per essi previsto dalle vigenti disposizioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.11

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento tra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti e avuto riguardo all'esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico. Conseguentemente le parti concordano che, nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle

aree della dirigenza del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente contratto, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero-professionale intra moenia della dirigenza sanitaria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti si danno reciprocamente atto che si riuniranno per valutare congiuntamente, nel più generale ambito definito dalla legge 42 del 1999, gli effetti dell'eventuale proroga dell'attuale normativa contenuta nella legge n. 1 del 2002 in materia di prestazioni aggiuntive del personale delle professioni sanitarie, entro tre mesi dalla proroga stessa. Ciò al fine di promuovere nelle competenti sedi ogni iniziativa idonea alla definizione delle modalità di esercizio della suddetta attività per garantirne la finalizzazione ad obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi prestati, di adeguamento all'innovazione ed evoluzione organizzativa aziendale, nonchè alla valorizzazione dell'autonomia professionale definita dalla recente normativa sulle professioni sanitarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti, con riferimento all'art. 34, ritengono che tra i destinatari della norma debbano essere presi in considerazione, tra gli altri, in particolare i dipendenti appartenenti ai vari profili della categoria D, livello economico Ds appartenenti ai ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Si conferma quanto già affermato con la dichiarazione n. 13 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 in ordine a quanto previsto dal Decreto Ministeriale 2 aprile 2001.

CCNL economico 2004-2005

Parte generale

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto del SSN di cui al CCNL del 19 aprile 2004, in servizio alla data del 1 gennaio 2004 o assunto successivamente.

Il presente contratto si riferisce al periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

Parte I - Biennio economico 2004-2005

Art. 2 - Incrementi tabellari

Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie come definiti dal CCNL 19 aprile 2004, è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità nella misura e alle scadenze previste nella Tabella A allegata al presente contratto.

Gli importi annui del trattamento economico iniziale indicati nel prospetto 2 della Tabella B del CCNL 19 aprile 2004 risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze indicate nella Tabella B del presente contratto.

Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del CCNL del 19 aprile 2004.

Art. 3 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 29 del CCNL 19 aprile 2004, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 29.

Art. 4 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004 anche per quanto alle modalità di utilizzo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Dal 1 gennaio 2004 il fondo stesso è incrementato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Sono altresì confermati i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Art. 5 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2 del medesimo articolo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003.

A decorrere dal 1 gennaio 2004, dal 1 febbraio 2005 e dal 31 dicembre 2005 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Parte II - Finanziamenti

Art. 6 - Risorse per la contrattazione integrativa

Con decorrenza dal 31.12.2005 a valere per l'anno 2006 le risorse pari allo 0,51% calcolato sul monte salari 2003 (€ 134,29 in ragione d'anno per dipendente) sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli articoli 30 e 31 del CCNL 19 aprile 2004, garantendo prevalentemente il fondo della produttività.

Dal 1 gennaio 2004, è altresì confermato l'art. 33, comma 1 del CCNL 19 aprile 2004 relativo alle risorse aggiuntive regionali da destinare alla contrattazione integrativa pari al 1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni, ai sensi dell'art. 33, comma 1 del CCNL 19 aprile 2004.

Art. 7 - Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario - profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - desti-

natari del passaggio dalla posizione D a Ds.

A titolo di interpretazione autentica a decorrere dal 1 settembre 2003 al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica - nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 19.4.2004, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento, di cui alla Tabella E allegata al medesimo CCNL.

Con decorrenza 1 gennaio 2004, l'indennità professionale specifica, prevista per il personale collaboratore professionale sanitario esperto ex operatore professionale dirigente, dalla Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004, pari ad € 340,86, è rideterminata in € 433,82. Detta indennità è confermata nella medesima misura anche per il personale collaboratore sanitario esperto - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica .

La Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004 è sostituita dalla tabella C allegata al presente CCNL

Parte III - Norme generali e finali

Art. 8 - Effetti dei nuovi stipendi

Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto e indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità dell'art. 15, comma 7, del CCNL del 19 aprile 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 del Cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica biennio 2004-2005.

Gli effetti del comma 1 si applicano anche alle indennità di cui all'art. 7 con decorrenza dalle date ivi indicate.

Resta confermato quanto previsto dai commi 4 e 5 dell'art. 35 del CCNL del 19 aprile 2004.

Art. 9 - Norma finale

Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei vigenti CCNL del 1 settembre 1995 (come integrato dal CCNL del 22 maggio 1997), 7 aprile 1999 (come integrato dal CCNL del 20 settembre 2001) e 19 aprile 2004 ove non disapplicate o sostituite dal presente contratto.

ALLEGATI

Tabella A - Incrementi mensili con sviluppo per fasce

Valori in euro

Posizione economica	dal 1.1.04	dal 1.2.05	dal 31.12.05
DS6	55,25	71,46	5,93
DS5	53,06	68,63	5,70
DS4	51,46	66,57	5,52
DS3	49,93	64,59	5,36
DS2	48,08	62,20	5,16
DS1	46,29	59,88	4,97
DS	44,54	57,62	4,78
D6	50,10	64,81	5,38
D5	48,35	62,55	5,19
D4	46,94	60,73	5,04
D3	45,56	58,94	4,89
D2	44,19	57,17	4,74
D1	42,81	55,39	4,60
D	41,30	53,43	4,43
C5	46,12	59,66	4,95
C4	43,99	56,91	4,72
C3	41,96	54,29	4,51

Posizione economica	dal 1.1.04	dal 1.2.05	dal 31.12.05
C2	40,58	52,51	4,36
C1	39,21	50,74	4,21
C	38,03	49,21	4,08
BS5	39,76	51,45	4,27
BS4	38,48	49,79	4,13
BS3	37,25	48,19	4,00
BS2	36,50	47,23	3,92
BS1	35,45	45,87	3,81
BS	34,38	44,48	3,69
B5	37,26	48,21	4,00
B4	36,50	47,22	3,92
B3	35,75	46,26	3,84
B2	35,13	45,45	3,77
B1	34,13	44,17	3,67
B	33,18	42,93	3,56
A5	34,01	44,02	3,65
A4	33,44	43,27	3,59
A3	32,87	42,54	3,53
A2	32,38	41,90	3,48
A1	31,55	40,83	3,39
A	30,70	39,73	3,30

Tabella B - Tabellari annui e sviluppo per fasce

Valori in euro per 12 mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2003	dal 1.1.04	dal 1.2.05	dal 31.12.05
DS6	25.257,42	25.920,40	26.777,94	26.849,10
DS5	24.257,42	24.894,13	25.717,72	25.786,06
DS4	23.528,51	24.146,08	24.944,91	25.011,21
DS3	22.828,53	23.427,71	24.202,78	24.267,10
DS2	21.984,84	22.561,86	23.308,28	23.370,23
DS1	21.164,37	21.719,83	22.438,40	22.498,04
DS	20.365,59	20.900,07	21.591,52	21.648,90
D6	22.907,21	23.508,46	24.286,20	24.350,74
D5	22.107,21	22.687,44	23.438,02	23.500,31
D4	21.462,99	22.026,30	22.755,01	22.815,48
D3	20.832,37	21.379,11	22.086,41	22.145,11
D2	20.206,74	20.737,05	21.423,11	21.480,04
D1	19.576,12	20.089,86	20.754,51	20.809,67
D	18.884,57	19.380,15	20.021,31	20.074,52
C5	21.087,86	21.641,31	22.357,29	22.416,70
C4	20.115,69	20.643,61	21.326,57	21.383,25
C3	19.188,34	19.691,90	20.343,38	20.397,44
C2	18.557,72	19.044,71	19.674,78	19.727,07
C1	17.932,09	18.402,65	19.011,48	19.062,00
C	17.392,52	17.848,91	18.439,41	18.488,42
BS5	18.182,84	18.659,99	19.277,33	19.328,56

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2003	dal 1.1.04	dal 1.2.05	dal 31.12.05
BS4	17.599,05	18.060,86	18.658,38	18.707,97
BS3	17.034,00	17.480,97	18.059,30	18.107,30
BS2	16.692,53	17.130,53	17.697,27	17.744,30
BS1	16.213,37	16.638,78	17.189,26	17.234,94
BS	15.722,16	16.134,67	16.668,47	16.712,76
B5	17.038,34	17.485,42	18.063,91	18.111,91
B4	16.690,99	17.128,95	17.695,64	17.742,67
B3	16.350,72	16.779,74	17.334,88	17.380,95
B2	16.064,50	16.486,00	17.031,42	17.076,68
B1	15.610,12	16.019,69	16.549,68	16.593,66
B	15.173,64	15.571,74	16.086,91	16.129,67
A5	15.556,74	15.964,90	16.493,08	16.536,92
A4	15.294,30	15.695,57	16.214,84	16.257,93
A3	15.036,29	15.430,78	15.941,29	15.983,66
A2	14.810,31	15.198,87	15.701,70	15.743,43
A1	14.430,98	14.809,57	15.299,53	15.340,19
A	14.041,66	14.410,03	14.886,77	14.926,33

TABELLA C - VALORI ANNUI LORDI DELL'Indennità PROFESSIONALE SPECIFICA DA CORRISPONDERE PER DODICI MENSILITA'

PROFILO	Valore annuo lordo indennità
1) addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausilario specializzato	---
2) ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
3) operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto	---
4) operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario	---
5) operatore tecnico coordinatore	483,40
6) massofisioterapista - massaggiatore	516,46
7) puericultrice	640,41
8) infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
9) massofisioterapista - massaggiatore esperto	516,46
10) puericultrice esperta	640,41
11) infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	764,36
12) assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
13) operatore tecnico specializzato esperto (1)	---
14) collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico-professionale	---
15) collaboratore professionale sanitario:	
a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica	433,82
b) tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
c) collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto successivo) - collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	---
16) collaboratore professionale sanitario esperto:	
a) ex operatore professionale dirigente, infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica;	433,82
b) tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50

(1) Fatto salvo quanto previsto all'art. 18, comma 6 del CCNL 19.4.2004

N.B. La presente tabella sostituisce la tabella E allegata al CCNL 19.4.2004, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del presente Contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciproco atto della necessità di rivedere la declaratoria allegato 1 del CCNL 19.4.2004, relativa ai passaggi dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C, profilo di operatore tecnico specializzato esperto, nell'ambito del quadriennio normativo 2006 - 2009.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno reciproco atto che le disposizioni di cui all'art. 40 del CCNL 7.4.1999 saranno oggetto della trattativa del quadriennio normativo 2006 - 2009, I biennio economico 2006 - 2007.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti confermano le dichiarazioni congiunte nn. 1 - 14 del CCNL 19.4.2004.

CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 - 2007

PARTE I - NORMATIVA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 11 giugno 2007.

Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001".

Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 10 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 11 giugno 2007 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

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

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

Il presente articolo sostituisce l'art. 2 del CCNL 19 aprile 2004 che è, pertanto, disapplicato.

TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE

Art. 3 - Criteri per la progressione economica orizzontale

Ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 4 - Coordinamento

Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, II biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

CAPO II - STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 - Orario di lavoro

Omissis

CAPO III - NORME DISCIPLINARI

Art. 6 - Modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare

Omissis

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7 - Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall'art. 2 del CCNL del 5.6.2006, II biennio economico, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.

Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.

Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCNL.

Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 3.

CAPO II - FONDI

Art. 8 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 29 del CCNL 19 aprile 2004, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 29.

Art. 9 - Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006, come integrato dalle risorse di cui all'art. 6 del CCNL del 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Dal 1 gennaio 2006 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Sono altresì confermati i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Art. 10 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 31 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 del CCNL 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

A decorrere dal 1 gennaio 2006 e dal 1 febbraio 2007 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Art. 11 - Risorse per la contrattazione integrativa

Per ogni dipendente in servizio al 31.12.2005, una somma pari a 13,5 euro annui lordi per l'anno 2007, rideterminate in 28,73 euro annui lordi per l'anno 2008 è destinata alla contrattazione integrativa, garantendo prevalentemente il fondo della produttività..

Dal 1 gennaio 2006, sono confermate le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 6 del CCNL 5.6.2006, II biennio economico.

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 12 - Effetti dei nuovi stipendi

Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art.7 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 15 del CCNL 19.4.2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica biennio 2006-2007.

Resta confermato quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 8 del CCNL del 5 giugno 2006, II biennio economico 2004-2005.

Art. 13 - Norme finali e di rinvio

Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006- 2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare la contrattazione di secondo livello;
- strumenti di gestione per un'attuazione più funzionale dell'istituto della mobilità;
- revisione del sistema classificatorio;
- ridefinizione del sistema degli incarichi di coordinamento e specialistici, anche in applicazione della L. 43/2006;
- disciplina delle prestazioni aggiuntive alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007;
- sistema di valorizzazione delle responsabilità e autonomie professionali;
- attuazione dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007, per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;
- verifica del sistema dei trattamenti accessori e dei relativi fondi.

Per quanto non previsto dal presente CCNL restano in vigore le norme dei vigenti CCNL, ove non disapplicate o sostituite dal CCNL medesimo.

Ai sensi dell'art.. 47, comma 5 del CCNL 1 settembre 1995 la contrattazione integrativa prosegue nell'impegno di correlare i compensi incentivanti la produttività collettiva al raggiungimento degli obiettivi delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi.

Tabella A - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.2.2007 (1)
DS6	10,89	132,64
DS5	10,46	127,39
DS4	10,15	123,55
DS3	9,85	119,88
DS2	9,48	115,44
DS1	9,13	111,14
DS	8,78	106,94
D6	9,88	120,29
D5	9,53	116,09
D4	9,26	112,71
D3	8,98	109,39
D2	8,71	106,10
D1	8,44	102,80
D	8,14	99,16
C5	9,09	110,73
C4	8,68	105,62
C3	8,28	100,76
C2	8,00	97,45
C1	7,73	94,16
C	7,72	91,32
BS5	7,84	95,48
BS4	7,59	92,40
BS3	7,35	89,44
BS2	7,20	87,65
BS1	6,99	85,13
BS	6,78	82,55
B5	7,35	89,47
B4	7,20	87,64
B3	7,05	85,85
B2	6,93	84,35
B1	6,73	81,97
B	6,54	79,67
A5	6,71	81,68
A4	6,60	80,30
A3	6,48	78,94
A2	6,39	77,76
A1	6,22	75,77
A	6,06	73,73

(1) Il valore a decorrere dal 1.2.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

Tabella B Nuova retribuzione tabellare

Valori annui in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Dal 1.2.2007
DS6	26.979,78	28.440,78
DS5	25.911,58	27.314,74
DS4	25.133,01	26.493,81
DS3	24.385,30	25.705,66
DS2	23.483,99	24.755,51
DS1	22.607,60	23.831,72
DS	21.754,26	22.932,18
D6	24.469,30	25.794,22
D5	23.614,67	24.893,39
D4	22.926,60	24.168,00
D3	22.252,87	23.457,79
D2	21.584,56	22.753,24
D1	20.910,95	22.043,27
D	20.172,20	21.264,44
C5	22.525,78	23.745,46
C4	21.487,41	22.650,69
C3	20.496,80	21.606,56
C2	19.823,07	20.896,47
C1	19.154,76	20.191,92

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Dal 1.2.2007
C	18.581,06	19.584,26
BS5	19.422,64	20.474,32
BS4	18.799,05	19.816,77
BS3	18.195,50	19.180,58
BS2	17.830,70	18.796,10
BS1	17.318,82	18.256,50
BS	16.794,12	17.703,36
B5	18.200,11	19.185,55
B4	17.829,07	18.794,35
B3	17.465,55	18.411,15
B2	17.159,84	18.088,88
B1	16.674,42	17.577,30
B	16.208,15	17.085,71
A5	16.617,44	17.517,08
A4	16.337,13	17.221,53
A3	16.061,42	16.930,94
A2	15.820,11	16.676,55
A1	15.414,83	16.249,43
A	14.999,05	15.811,09

Tabella C - Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 gennaio 2006

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

	0	1	2	3	4	5	6
Ds	21.754,26	22.607,60	23.483,99	24.385,30	25.133,01	25.911,58	26.979,78
D	20.172,20	20.910,95	21.584,56	22.252,87	22.926,60	23.614,67	24.469,30
C	18.581,06	19.154,76	19.823,07	20.496,80	21.487,41	22.525,78	
Bs	16.794,12	17.318,82	17.830,70	18.195,50	18.799,05	19.422,64	
B	16.208,15	16.674,42	17.159,84	17.465,55	17.829,07	18.200,11	
A	14.999,05	15.414,83	15.820,11	16.061,42	16.337,13	16.617,44	

Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2006 - Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

	1	2	3	4	5	6
Ds	853,34	876,39	901,31	747,71	778,57	1.068,20
D	738,75	673,61	668,31	673,73	688,07	854,63
C	573,70	668,31	673,73	990,61	1.038,37	
Bs	524,70	511,88	364,80	603,55	623,59	
B	466,27	485,42	305,71	363,52	371,04	
A	415,78	405,28	241,31	275,71	280,31	

Tabella D Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 febbraio 2007

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

	0	1	2	3	4	5	6
Ds	22.932,18	23.831,72	24.755,51	25.705,66	26.493,81	27.314,74	28.440,78
D	21.264,44	22.043,27	22.753,24	23.457,79	24.168,00	24.893,39	25.794,22
C	19.584,26	20.191,92	20.896,47	21.606,56	22.650,69	23.745,46	
Bs	17.703,36	18.256,50	18.796,10	19.180,58	19.816,77	20.474,32	
B	17.085,71	17.577,30	18.088,88	18.411,15	18.794,35	19.185,55	
A	15.811,09	16.249,43	16.676,55	16.930,94	17.221,53	17.517,08	

Differenza annua tra le fasce dal 1 febbraio 2007 - Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

	1	2	3	4	5	6
Ds	899,54	923,79	950,15	788,15	820,93	1.126,04
D	778,83	709,97	704,55	710,21	725,39	900,83
C	607,66	704,55	710,09	1.044,13	1.094,77	
Bs	553,14	539,60	384,48	636,19	657,55	
B	491,59	511,58	322,27	383,20	391,20	
A	438,34	427,12	254,39	290,59	295,55	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che gli importi delle fasce retributive, citati al comma 4 dell'art. 8 del presente CCNL, sono quelli indicati nella Tabella E, aggiunta al CCNL 5.6.2006, II biennio economico dalla nota Aran prot. 9665 del 15 novembre 2006.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.

Le parti si danno reciproco atto che le disposizioni di cui all'art. 40 del CCNL 7.4.1999 saranno oggetto della trattativa del quadriennio normativo 2006-2009, II biennio economico 2008-2009.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento fra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti ed avuto riguardo alla esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico, conseguentemente le parti concordano che nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle aree della dirigenza del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente CCNL, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero-professionale intra-moenia della dirigenza sanitaria

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'opportunità che vengano affrontate, quanto prima, le problematiche relative alla sicurezza dei dipendenti sui luoghi di lavoro al fine di garantire, per gli aspetti contrattuali, la piena attuazione dei principi contenuti nella legge 626 del 1994.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano che nell'ambito del limite delle quarantotto ore di cui all'art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 66 del 2003 debbano essere ricomprese le prestazioni di lavoro effettuate dai dipendenti a qualsiasi titolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto della necessità di rivedere la declaratoria allegato 1 del CCNL del 19 aprile 2004, relativa ai passaggi dalla categoria B, livello economico BS alla categoria C, profilo di operatore tecnico specializzato esperto, nell'ambito della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 16 del CCNL del 5 giugno 2006.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL/FP CISL/FP UIL/FPL

Le organizzazioni sindacali CGIL/FP CISL/FP UIL/FPL confermano la necessità di prevedere un maggiore e più puntuale raccordo fra le norme ed i contenuti del presente contratto con quelle delle aree III della dirigenza sanitaria, tecnica, professionale e amministrativa e area IV della dirigenza medico-veterinaria. Tale previsione deve riguardare tutti gli aspetti relativi ai riconoscimento economici e normativi del personale ce non tipici della funzione dirigenziale e che permettono disintegrare gli strumenti dei diversi comparti al fine di realizzare la più ampia valorizzazione dei lavoratori e il miglioramento della qualità dei servizi.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL/FP CISL/FP UIL/FPS FIALS FSI

Le organizzazioni sindacali dichiarano che l'illegittimità dei comportamenti delle Regioni sottoposte ai piani di rientro sottoposte al deficit sanitario che hanno decurtato unilateralmente una parte dei fondi costituiti con le risorse delle norme derivanti dalla contrattazione nazionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL/FP CISL/FP UIL/FPS FIALS FSI

L'art. 3, comma 2 del presente CCNL si riferisce alle posizioni economiche acquisite a seguito di progressione orizzontale. Nel casi di attribuzione della posizione economica a seguito di progressioni verticali i due anni vanno riferiti alla data dell'ultima progressione economica orizzontale conseguita.

CCNL economico 2008 - 2009

Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 10 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.

Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

Parte I

Art. 2 Coordinamento regionale

Omissis(1)

Art. 3 Mobilità interna

omissis(2)

Art. 4 Mensa

omissis(3)

Art. 5 Principi in materia di compensi per la produttività

1 *1. L'art. 7 del CCNL 19.4.2004 è integrato nel seguente modo:*

Al comma 1, primo capoverso, dopo le parole "le Regioni" sono aggiunte le seguenti parole "entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso". Le parole: "previa informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente contratto" sono abrogate;

al comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta la seguente lettera:

Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e tecnico di radiologia;

Dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti commi 3bis e 3ter:

"3bis. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro. In tale ambito le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine."

"3ter. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni indicati dal comma 1 medesimo."

2 *L'art. 18, comma 2, del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così sostituito: "2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.*

All'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2001, dopo il comma 2, è inserito il seguente comma 2.bis: "2.bis. Deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale di cui al comma 2 possono essere previste in sede di confronto regionale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19.4.2004 tenuto conto, in particolare, delle problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione fisica del territorio e alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico ed altre situazioni valutabili in tale sede."

All'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2001, dopo il comma 4, è inserito il seguente comma 4.bis: "4.bis. In caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista nonché posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontati in sede di confronto regionale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19.4.2004"

3 *1. L'art. 29, comma 1 del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così modificato:*

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così modificato:

"4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Parte II Trattamento economico

Art. 6 Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall' art. 7 del CCNL del 10 aprile 2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, allegata al presente CCNL ed alle scadenze ivi previste.

Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.

Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale per il biennio 2008 – 2009, qualora corrisposta ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

Art. 7 Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 8 del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 8.

Art. 8 Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007, con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Dal 1 gennaio 2008 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere a) - per la parte riferita alla L. 449/97 -, b), c) e d) del comma 2 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008.

Dal 1 gennaio 2008 il fondo continua ad essere altresì alimentato dalla voce indicata nella lettera a) - per la parte riferita alla L. 662/1996 e s.m.i. - del comma 2 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008 fino alla data di entrata in vigore del DL 112/2008 convertito con L. 133/2008.

É altresì confermato il comma 3 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008.

Art. 9 Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art.10 del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 1 del medesimo articolo.Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007.

A decorrere dal 1.1.2008 e dal 1.1.2009 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Art. 10 Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti, programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture.

Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizza-

zione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione.

Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dipendenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

Parte III Norme generali e finali

Art. 11 Effetti dei nuovi stipendi

Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 6 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto e indiretto sull'indennità premio di servizio, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009.

Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL del 10 aprile 2008.

Art. 12 Norme finali

omissis

In materia di prestazioni aggiuntive, si rinvia a quanto stabilito nell'art. 1 del DL 402/2001, convertito in L. 1/2002 e s.m.i. con le precisazioni contenute nell'art. 4, commi 1 e 2 della L. 120/2007.

In considerazione della rilevanza e della complessità della materia degli incarichi di coordinamento e specialistici, di cui alla L. 43/2006, nonché di posizione organizzativa, le parti affronteranno in maniera organica e completa la tematica del sistema di valorizzazione della responsabilità e dell'autonomia professionale nella prossima tornata contrattuale

ALLEGATO N. 1 - Verifica del raggiungimento degli obiettivi

Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'art. 10 del presente CCNL.

Modalità attuative Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'art. 10 del presente CCNL e secondo quanto previsto dall'art. 2 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati. Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;
- i processi nei quali si articola l'azione;
- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;
- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- **Professionalità**: intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali posseduto dagli addetti;
- **Efficacia**: con riferimento alla procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini delle riduzione dei tempi medi di erogazione degli stessi;
- **Capacità innovativa**: attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;
- **Orientamento all'utenza**: anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;
- **Appropriatezza tecnica**: della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;
- **Benchmarking**: il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed i servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- **Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie**: con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;
- **Ampiezza ed incisività dell'intervento**: adeguatezza dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;
- **Integrazione**: con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;
- **Continuità assistenziale**: capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;
- **Sicurezza**: capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;
- **Immediatezza**: rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

Si dà atto che, ove previsto, le risorse di cui al comma 3 dell'art. 10 sono ricomprese tra quelle oggetto di verifica nell'ambito dei tavoli di monitoraggio della spesa sanitaria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento al comma 3 bis dell'art 7, del CCNL del 19.4.2004, come modificato dall'art. 2 del presente CCNL, le parti convengono che le verifiche ivi indicate, in prima applicazione, ove non già effettuate, debbano essere svolte entro il 30 giugno 2009, anche al fine di valutare la possibilità di rinnovo o proroga dei contratti a termine, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti nel prendere atto dell'intervenuta abrogazione dell'art. 71, comma 5 del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, per effetto dell'art. 17, comma 23 del D.L. 78/2009, ritengono comunque necessario affermare che, ove tale ultima disposizione non sia confermata nella relativa legge di conversione, i principi ribaditi nell'art. 5 del presente CCNL sono funzionali all'applicazione del predetto art. 71, comma 5 e sono applicati anche con riferimento alle seguenti fattispecie:

- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 52/2001
- assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/2001
- permessi di cui alla L. 104/1992
- congedi parentali di cui al D.lgs. 151/2001;
- permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL 1.9.1995 con riguardo in particolare a screening o prevenzione oncologica.

Le parti si danno altresì atto che in materia di trattamento economico nei casi di assenza per malattia, di cui all'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, ai fini di una corretta applicazione si potrà fare riferimento alle circolari e note interpretative nel frattempo emanate dai competenti organi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'art. 10, si danno atto che il riferimento ai Patti per la salute attiene esclusivamente alle risorse dello 0,8% e non ai fondi contrattuali già consolidati.

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del Servizio sanitario nazionale.

In data 20 Settembre 2001, alle ore 17, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente, avv. Guido Fantoni:

e per i rappresentanti sindacali Organizzazioni sindacali e Confederazioni sindacali:

CGIL FP CGIL Sanità; CISL FPS CISL; UIL FPL UIL; RSU: USAE; SnatoSs; Adass; Fase; Fapas; Sunai; Soi; FIALS CONFSAL

Al termine é stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega

Art. 1. Campo di applicazione e finalita'

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del comparto di cui all'art. 6 dell'Accordo Quadro del 2 giugno 1998 per la definizione dei comparti di contrattazione.

2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

3. Nel presente accordo vengono altresi' indicate tempi e modalita' per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001.

4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumita' e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2. Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale sono i seguenti:

a)assistenza sanitaria;

b)igiene e sanità pubblica;

c)veterinaria;

d)protezione civile;

e)distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;

f)erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 é garantita, con le modalita' di cui all'articolo 3, la continuita' delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A)ASSISTENZA SANITARIA

A1)Assistenza d'urgenza:

-pronto soccorso medico e chirurgico;

-rianimazione, terapia intensiva;

-unita' coronariche;

-assistenza ai grandi ustionati;

-emodialisi;

-prestazioni di ostetricia connesse ai parti;

-medicina neonatale;

-servizio ambulanze, compreso eliambulanze;

-servizio trasporto infermi.

A2)Assistenza ordinaria:

-servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;

-unita' spinali;

-prestazioni terapeutiche e riabilitative gia' in atto o da avviare, ove non dilazionabili 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;

-nido e 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.

A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

-servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;

-servizi di cucina:preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati; raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;

-servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.

B)Igiene e sanità pubblica :

-referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;

-controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano gia' assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C)Veterinaria :

-vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;

-vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;

-controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsicatori ai fini della profilassi antirabbica;

-ispezione veterinaria e macellazione d'urgenza degli animali in pericolo di vita;

-referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

D)Protezione civile :

-attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

E)Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici :

-attività connesse alla funzionalita' delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento della prestazioni sopra indicate;

-interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

F)Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento :

-attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

Art. 3. Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra le aziende stesse e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuita' delle relative prestazioni indispensabili.

2. I protocolli d'intesa di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa, individuano:

a) le categorie e profili professionali che formano i contingenti;

b) i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;

c) i criteri e le modalita' da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformita' ai regolamenti di cui al comma 1, la direzione generale dell'azienda ovvero l'organo ad essa corrispondente negli enti del comparto secondo i rispettivi ordinamenti -individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e percio' esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. il personale cosi' individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volonta' di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza " di cui alla lettera A1) dell'articolo 2, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

4. Sulla base dei protocolli di intesa del comma 1, sono individuati i contingenti dei servizi essenziali di cui all'art. 2, lett. F) non operanti nei giorni festivi. Essi sono definiti tenendo come parametro di riferimento quelli eventualmente occorrenti se tali servizi funzionassero anche nei giorni festivi.

5. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 2, attraverso i contingenti gia' individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).

Art. 4. Modalita' di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, 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 amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali deve essere comunicata all'Assessorato Regionale alla Sanità; le proclamazioni di scioperi nell'ambito di singole aziende ed enti devono essere comunicate alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalita' dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5, comma 9.

3. 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 cosi' articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non puo' 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. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potra' comunque superare le 24 ore;

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'unita' operativa di riferimento;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unita' operative, funzionalmente non autonome. Sono altresi' escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva é fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

4. il bacino di utenza puo' essere nazionale, regionale e aziendale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza é fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla

comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

-nel mese di agosto;

-nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

-nei giorni dal giovedi' antecedente la Pasqua al martedi' successivo.

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

Art. 5. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento gia' previste nel CCNL di area.

2. 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.

3. 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.

4. 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 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

5. Con le stesse procedure e modalita' di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 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.

6. Il tentativo si considera altresi' espletato ove i soggetti di cui al comma 3 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.

7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

8. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, é inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovra' 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 146/1990, come modificata dalla legge 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.

9. 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 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Cio', anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novita' nella posizione di parte datoriale.

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

11. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, é 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 é fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

Art. 6. Sanzioni

1. 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.

30.03.2002

Modulo di adesione allo sciopero

(La presente richiesta deve essere inviata entro 24 h. ed utilizzata dal personale contingentato che vuole eprimere la sua intenzione di aderire allo sciopero e quindi essere esonerato dal personale contingentato).

Alla cortese attenzione del
Direttore Generale
Az. Osp/ALS
Dott.....

luogo,
Oggetto: adesione sciopero del (data dello sciopero)
Gentile Direttore,
la presente per comunicarLe che il/la sottoscritto/a ..... numero di matricola ..... dipendente in servizio presso il reparto/servizio .....
dichiara di voler aderire allo sciopero indetto per il .....
Distinti saluti.

Firma
.....

Proclamazione dello sciopero

(da inviare almeno 10 gg. prima la data dello sciopero)

Alla attenzione di
Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica
ROMA
Fax: 06 68997205

Commissione di garanzia sulla attuazione dello sciopero
ROMA
Fax: 06 85986095

Assessore Regionale alla Sanità
Regione .....
Fax: .....

Prefetto di (città capoluogo di provincia)
Fax: .....

Direttore Generale Az. Osp. / ASL
fax: .....

Epc. Alla Conferenza dei Sindaci

(luogo), (data)

Con la presente la scrivente O. S. Nursind, visto il fallito tentativo di conciliazione esperito in data ..... presso la prefettura di (città), vista la legge 146/90 e successive modificazioni,

DICHIARA

lo sciopero aziendale di tutto il personale dipendente dell'Az. Osp. /ASL ..... di 24 ore per il giorno (data dello sciopero). Le motivazioni di questa giornata di sciopero sono:

1) .....
2) .....

La sottoscritta organizzazione sindacale si impegna a rispettare gli accordi nazionali e aziendali vigenti in tema di garanzia dei servizi minimi essenziali.

Si allegano: dichiarazione dello stato di agitazione, verbale di mancata conciliazione.

La Segreteria Aziendale del Comparto
Nursind

Dichiarazione dello stato di agitazione Nazionale

Prot. n° .... del ../../....

Alla cortese attenzione

Presidente Commissione di Garanzia sullo sciopero ex Legge 146/90
segreteria@pec.commissionegaranziasciopero.it

Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione
urspa.dfp@pec.it

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
gabinettoministro@mailcert.lavoro.gov.it

Presidente del Senato
Fax 06 67062022

Presidente della Camera dei Deputati
Fax 06 67603522

Presidente del Consiglio dei Ministri
Fax 06 67793543

Ministro dell'Economia e delle Finanze
Fax 06 47614249

Ministro della Salute
legislativo.salute@preconsiglio.gov.it

Oggetto: dichiarazione stato di agitazione del personale del SSN e richiesta di procedura di raffreddamento e conciliazione

Il NurSind, sindacato delle Professioni Infermieristiche, operativo in tutto il territorio nazionale nel comparto Sanità Pubblica, in ottemperanza ai dispositivi di legge in materia di sciopero,

dichiara

lo stato di agitazione del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale e chiede di espletare le procedure di raffreddamento di cui all'art. 2 della Legge 146/90 come modificata dalla Legge 83/2000.

Le motivazioni che a carattere nazionale riteniamo di addurre a sostegno del tentativo in oggetto ed in subordine all'iniziativa di sciopero, sono ..... e in particolare:

1) .....
2) .....
3) .....

Ritenendo che il superamento di tali criticità sia interesse comune degli infermieri italiani e della Pubblica Amministrazione e che lo scopo condiviso sia quello di dare un sempre migliore servizio ai cittadini e garantire un bene tutelato costituzionalmente, chiediamo agli enti in indirizzo di accogliere le nostre richieste.

Rimanendo in attesa di essere convocati per l'espletamento del tentativo di conciliazione, porgo cordiali saluti.

Il Segretario Nazionale NurSind
.....

Dichiarazione stato di agitazione Provinciale/Aziendale

Prot. n..... Data ../../....

Alla cortese attenzione:

del sig. Prefetto di .....
indirizzo .....
Fax .....

del Direttore Generale Az. Osp/ ASL
Dott. .....
Fax .....

Oggetto: Stato di agitazione, richiesta incontro di conciliazione e raffreddamento

Gentile Prefetto,

La scrivente Organizzazione Sindacale, visto l'art. 2 comma 2 della legge 146/90 e successive modificazioni, con la presente dichiarano lo stato di agitazione sindacale del personale del comparto del Dipartimento di / dell'Az. Osp /ASL e chiedono l'incontro di conciliazione e raffreddamento.

Le motivazioni che, in caso di mancato accordo porteranno alla dichiarazione di sciopero, sono qui brevemente riassunte:

1) .....
2) .....

Questi punti sono stati già trattati in incontri con l'amministrazione ma non hanno trovato ad oggi nessuna soluzione in grado di garantire la (sicurezza del paziente e del professionista, ...).

Preoccupati per le ricadute sulla salute dei cittadini siamo a chiedere di espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione al fine di risolvere lo stato di agitazione.

RingraziandoLa per la collaborazione e rimanendo in attesa di una Vostra comunicazione, si porgono distinti saluti.

La segreteria provinciale Nursind
RIF. Nome e Cognome del Segr. Prov.
Fax .....
Cell. .....

Dichiarazione RSU sulle attività del personale contingentato

Alla cortese attenzione di :

Direttore Generale
Dott. .....

Responsabile Ufficio Risorse Umane e Relazioni Sindacali
Dott. .....

Az. Osp / ASL

Commissione di Garanzia della attuazione della legge

sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
segreteria@commissionegaranziasciopero.it

E pc. del sig. Prefetto di .....
indirizzo .....
Fax .....

Luogo, data ../../....

Oggetto: Dichiarazione di sciopero aziendale. Attività del personale del Comparto facente capo a reparti o servizi di degenza.

Gentile Direttore,

con la presente le RSU e/o le OOSS che hanno proclamato lo sciopero nell'Azienda, richiamando l'accordo interno tutt'ora vigente sulla presenza dei contingenti minimi, intendono chiarire quali attività il personale del comparto sanità presente in reparti o servizi di degenza è tenuto a garantire nelle giornate di sciopero.

A premessa di quanto segue si riconferma quanto sottoscritto nel CCI in applicazione del CCNL del comparto del personale del SSN a proposito di garanzia dei servizi pubblici essenziali e contingenti di personale.

Nel ribadire quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, e cioè che il diritto allo sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati e quanto indicato nell'Accordo Nazionale 25 settembre 2001 per la regolamentazione del diritto di sciopero nel comparto del Servizio sanitario nazionale, valutato idoneo dalla Commissione di garanzia con determinazione n. 01/155 del 13 dicembre 2001,

si ritiene che il personale contingentato sia tenuto a svolgere le attività pertinenti al proprio profilo e le sole "prestazioni indispensabili" relative all'assistenza sanitaria d'urgenza per cui i "contingenti minimi" sono stati definiti. Non rientrano, a parere della scrivente, come prestazioni indispensabili e pertanto il personale non è tenuto alle relative attività:

- l'esecuzione di esami diagnostici (ematochimici, radiologici, ecc.) di routine, non urgenti. Pertanto si ritiene che la programmazione ordinaria non deve essere predisposta;
- l'assistenza e la predisposizione di interventi chirurgici programmati, rinviabili e non urgenti. Ogni programmazione pertanto si ritiene non dovrà essere predisposta. È richiesta la comunicazione alla RSU/O.S. dichiarante lo sciopero aziendale di eventuali procedure difformi dalla presente determinazione;
- l'esecuzione del "giro medico" in quanto effettuabile dal personale dirigente anche senza la presenza dell'infermiere. Il personale infermieristico in ogni caso garantirà la corretta somministrazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche non deferibili nel tempo.
- L'esecuzione da parte del personale infermieristico e OSS, delle attività alberghiere per le persone autosufficienti.
- Il rifacimento del letto dei pazienti autosufficienti e del medico di guardia.
- Accompagnare il paziente a visite o esami non urgenti.
- Trasporto della materassaia in lavanderia.
- .....
- .....

Queste sono alcune delle prestazioni ritenute non indispensabili e prorogabili ai fini della garanzia dei diritti costituzionalmente tutelati per la cui comunicazione e richiesta di parere la presente viene trasmessa alla competente commissione ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83.

Certi che quanto indicato sia condiviso e che Ella provvederà ad una preventiva comunicazione al personale interessato, si porgono distinti saluti.

Il coordinamento RSU / O.S.
Il Segretario Aziendale Nursind

Accordo sulla previdenza complementare SSN

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DEI COMPARTI DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI E DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 14 maggio 2007

PREMESSA

Visto il decreto legislativo n. 124/1993 e successive modificazioni;

vista la legge 23 agosto 2004, n. 243 recante norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria;

visto il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 inerente la disciplina delle forme pensionistiche complementari;

visto quanto disposto dall'art. 1, comma 767, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

vista la legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti, come modificato ed integrato dal successivo DPCM 2 marzo 2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15 maggio 2000 e nella G.U. n. 118 del 23 maggio 2001;

visto l'Accordo quadro stipulato in data 29/7/1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare ed i seguenti CCNL: comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali; - CCNL successivo a quello del 1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 e pubblicato nella G.U. n. 277 del 27 novembre 2000 - Supplemento ordinario n. 196 (art.49); - CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 5 ottobre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 270 del 20 novembre 2001 - Supplemento Ordinario n. 247 (art. 18); comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale - CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 - Serie generale (art. 46); - CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 - Serie generale (art. 13); dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali - CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto in data 12 febbraio 2002 e pubblicato nella G.U. n. 51 del 1 marzo 2002 - serie generale (art. 11);

le parti concordano

di istituire una forma pensionistica complementare, a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori di cui ai CCNL citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione. Il Fondo è alimentato dai contributi stabiliti dal presente accordo e da quelli eventualmente fissati da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

Art.1 Costituzione

Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito indicato per brevità Decreto.

Il Fondo è disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale.

Art.2 Destinatari

Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dall'ARAN per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale e per le relative aree dirigenziali, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

contratto a tempo indeterminato;

contratto part time a tempo indeterminato;

contratto a tempo determinato, anche part time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

I lavoratori, come identificati al comma 1, a seguito dell'adesione volontaria al Fondo, acquistano il titolo di "Associato".

Possono, altresì, essere destinatari delle prestazioni del Fondo:

i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, appartenenti ai seguenti settori affini: personale di Enti ed organizzazioni regionali ed interregionali, personale dipendente dalle case di cura private e personale dipendente delle strutture ospedaliere gestite da Enti religiosi, personale dei servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, personale dipendente di imprese del privato e privato sociale eroganti servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi nei rispettivi ambiti contrattuali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;

i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ovvero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma 1, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, alle quali competeranno i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le suddette Organizzazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che l'area dei destinatari del presente Accordo può comprendere anche i segretari comunali e provinciali e i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale, i quali potranno aderire al Fondo una volta perfezionate le dichiarazioni di volontà di adesione e le procedure contrattuali che li riguardano, in particolare per il reperimento delle risorse, secondo gli indirizzi formulati dal Comitato di settore.

Art.3 Associati

Sono associati al Fondo:

i destinatari in possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'articolo 2, che abbiano sottoscritto la domanda di adesione volontaria, di seguito denominati "lavoratori associati";

gli enti e le aziende dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e della Sanità, di seguito denominati Amministrazioni, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;

i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati "pensionati".

Art.4 Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

l'Assemblea dei delegati

il Consiglio di Amministrazione

il Presidente e il Vice Presidente

il Collegio dei Revisori Contabili

Art.5 Assemblea dei delegati

L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 (sessanta) delegati, per metà in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti da questi ultimi secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale, e per metà, in rappresentanza delle amministrazioni, designati secondo le modalità stabilite da apposito atto normativo del Governo.

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori avviene sulla base di liste presentate secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale.

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

Art.6 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 18 (diciotto) componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalle vigenti disposizioni.

In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 9 (nove) consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione.

Le liste per le elezioni di cui al comma 2, composte da un numero di candidati anche superiore al numero di consiglieri da eleggere, possono essere presentate:

per la elezione dei consiglieri in rappresentanza dei lavoratori secondo la disciplina dell'apposito regolamento elettorale;

per la elezione dei consiglieri in rappresentanza delle Amministrazioni secondo le modalità stabilite dall'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.

4. Qualora uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione siano eletti tra i delegati dell'assemblea, gli stessi decadono dall'assemblea medesima al momento della loro nomina.

5. Qualora, nel corso del mandato, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione rappresentanti delle Amministrazioni vengano a cessare dall'incarico, per qualsiasi motivo, subentra il primo dei non eletti della lista che ha espresso il consigliere. Quando non sia possibile la sostituzione con il primo dei non eletti, il nuovo consigliere in rappresentanza delle Amministrazione viene designato nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.

Art.7 Presidente e Vice Presidente

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le Amministrazioni e tra i membri del Consiglio

rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

Art.8 Collegio dei Revisori Contabili

Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 (quattro) componenti effettivi e 2 (due) supplenti.

In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 2 (due) componenti effettivi e del rispettivo componente supplente, del collegio dei revisori contabili.

Per la elezione di cui al comma 2, si procede mediante liste presentate disgiuntamente con le stesse modalità previste dall'art. 6, comma 3. Ciascuna lista contiene i nomi di almeno due revisori contabili effettivi e almeno di un revisore contabile supplente.

Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 1 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e successive modifiche ed integrazioni e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 9 Impiego delle risorse

Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto.

Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

É in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

Per il primo esercizio a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto, salva diversa decisione degli organi statutari. Per gli esercizi successivi, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un eventuale diverso assetto di gestione.

Art.10 Conflitti d'interesse

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni, lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

Art.11 Contribuzione

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo alle rispettive Amministrazioni sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. Non è, quindi, dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

La contribuzione dovuta al Fondo da parte delle Amministrazioni è pari all'1% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e fissati:

per il comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 49 del CCNL successivo a quello dell'1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

per il comparto Sanità: dall'art. 46 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 - sottoscritto il 20 settembre 2001 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

per i dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art.11 del CCNL sottoscritto in data 12 febbraio 2002 per il biennio economico 2000 – 2001 e dall'art. 4 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici – sottoscritto il 29 luglio 1999 - ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Eventuali voci retributive ulteriori, utili ai fini del trattamento di fine rapporto, possono essere definite tra le parti in sede di rinnovi contrattuali, di comparto o area dirigenziale.

3. La contribuzione destinata al Fondo dai lavoratori è pari all'1% degli elementi retributivi indicati nel precedente comma 2.

4. Sono altresì contabilizzate dall'INPDAP:

la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR dei dipendenti già occupati al 31.12.95 e di quelli assunti nel periodo dal 1.1.96 al 31.12.2000;

l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'art.2, commi 4 e 5 del DPCM 20.12.1999;

per i lavoratori assunti dal 1.1.2001 il 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno.

Nei casi nei quali è prevista l'erogazione diretta del TFR da parte delle Amministrazioni, queste provvedono direttamente agli adempimenti di cui alle lettere a) e c).

5. La contribuzione di cui ai commi 2 e 3, sempre a condizione di pariteticità, è versata, secondo modalità definite dal Consiglio di Amministrazione, anche in caso di sospensione della prestazione lavorativa dovuta ad una delle cause espressamente previste dalle fonti legislative e contrattuali vigenti, cui sia comunque correlata la percezione di un trattamento economico anche se in misura ridotta.

6. É prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dal presente articolo, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo e dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando i contributi a carico delle Amministrazioni così come indicato dalla clausola contrattuale.

7. In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicano le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

8. In relazione ai tassi di effettiva crescita degli assicurati le parti istitutive si incontreranno per verificare la congruità delle disponibilità finanziarie ed assumere le conseguenti determinazioni atte ad assicurare l'equilibrio finanziario.

9. Le Amministrazioni comunicano al lavoratore, tramite espressa indicazione sul cedolino dello stipendio, l'entità delle trattenute a suo carico.

10. Ai fini dello svolgimento delle attività e degli adempimenti a carico dell'INPDAP in materia di previdenza complementare, le modalità di comunicazione e di fornitura dei dati informativi occorrenti (anagrafici, retributivi, contributivi) sono definite dagli organi del Fondo d'intesa con l'Istituto previdenziale.

11. Le quote contabilizzate dall'Inpdap ai sensi del comma 4 del presente articolo saranno erogate esclusivamente nei casi in cui ricorrano le condizioni di legge previste per la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

12. Le parti in sede di contrattazione di comparto potranno destinare ulteriori risorse per incrementare le posizioni individuali.

Art.12 Adesione e permanenza nel Fondo

I Lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo. Eventuali contribuzioni volontarie del lavoratore possono essere consentite secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione

In caso di sospensione della prestazione lavorativa, con fruizione anche parziale della retribuzione, permane la condizione di associato e l'obbligo di contribuzione secondo le modalità previste dal precedente articolo 11, comma 5.

Art.13 Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'Amministrazione e del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, fatta salva la contribuzione volontaria del lavoratore di cui all'art.12, comma 3.

Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico dell'Amministrazione. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

Il lavoratore associato, cessato dal servizio prima del pensionamento, deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale;

trasferimento della posizione individuale presso altre forme pensionistiche;

riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intera posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto. La liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;

conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

4. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro e del versamento della quota del TFR.

5. Le richieste di trasferimento, ai sensi del comma 4, possono effettuarsi entro il mese di marzo ovvero

entro il mese di settembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio dei medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

6. Le modalità relative alla facoltà di cui al precedente comma 5 sono determinate nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

Art.14 Prestazioni

Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno cinque anni di contribuzione al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di contribuzione al Fondo. La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità contributiva maturata presso il fondo di provenienza.

In via transitoria, entro i primi 15 anni dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività, i termini di cui al precedente comma sono ridotti a 5 anni.

Il lavoratore associato che non abbia conseguito i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione e\o Enti abilitati dalla legge.

Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, nella percentuale massima prevista dalla normativa vigente.

Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti.

Trascorsi otto anni di iscrizione al Fondo l'iscritto può conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 31, comma 1, della legge 5 agosto 1978, n.457, ovvero per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, con facoltà di reintegrare la propria posizione del Fondo.

Le modalità di reintegro della posizione individuale sono disciplinate da disposizioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

Il Fondo comunica ai lavoratori, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati in loro favore dalle Amministrazioni, distinguendo le diverse quote contributive, reali e virtuali, previste dall'art. 11, comma 2.

Art.15 Spese per la gestione del fondo

All'atto dell'adesione, il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, il fondo provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:

delle quote di iscrizione "non impiegate per le spese di avvio e di amministrazione provvisoria";

di una "quota associativa" ricompresa nella contribuzione, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo;

degli interessi di mora versati dalle Amministrazioni in caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi;

delle somme provenienti dall'acquisizione al fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari ex lege;

di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo divenga titolare a qualsiasi titolo.

4. Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla Banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo.

5. La quantificazione degli oneri della gestione amministrativa del Fondo è determinata di anno in anno con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Fondo sulla base del preventivo di spesa e nel rispetto del principio di economicità.

Art. 16 Spese di avvio del Fondo

Per fronteggiare i costi di avvio del Fondo, l'INPDAP, in fase di prima attuazione, verserà all'atto della costituzione del fondo stesso la quota di iscrizione di € 2,75 (due/75) "pro capite" riferita al numero dei dipendenti del comparto.

A tale onere si fa fronte secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 767 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007) e con le modalità definite dall'art. 74, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Art.17 Norme transitorie e finali

Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro 4 mesi lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo, le parti istitutive del fondo indicano, ciascuna per il numero ad essa spettante, i componenti del primo Consiglio di Amministrazione, e tra questi il Presidente. Le stesse parti, sempre pro quota, indicano anche i componenti del primo Collegio dei Revisori Contabili. La designazione dei rappresentanti delle Amministrazioni nel primo Consiglio di Amministrazione e nel primo Collegio dei Revisori Contabili avviene nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo.

I primi organi di cui al comma 2 restano in carica fino a quando la prima Assemblea, insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

Nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle amministrazioni e dei lavoratori, il primo Consiglio di Amministrazione è composto da n. 18 (diciotto) membri, di cui n. 9 (nove) in rappresentanza delle amministrazioni e n. 9 (nove) in rappresentanza dei lavoratori.

Nel rispetto del medesimo criterio paritetico di cui al comma 3, il primo Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 membri (quattro), di cui 2 (due) in rappresentanza delle Amministrazioni e 2 (due) in rappresentanza dei lavoratori, e 2 (due) supplenti, anche questi ultimi designati in modo paritetico. Il primo Collegio dei Revisori nomina, al proprio interno, il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Spetta al primo Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea al raggiungimento della soglia di n. 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

Il primo Consiglio di Amministrazione attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

Il primo Consiglio di Amministrazione gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispone la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione ed in ogni caso è deputato a svolgere ogni altra attività prevista dalla delibera COVIP del 22 maggio 2001 e successive.

In relazione alla dichiarazione congiunta delle parti nell'accordo quadro in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, l'apporto delle Amministrazioni al Fondo in mezzi, locali o risorse umane è disciplinato mediante apposita convenzione con il Fondo stesso tale da agevolare la fase di avvio di quest'ultimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nell'ottica di perseguire la parità di trattamento tra i lavoratori della Pubblica Amministrazione, le parti concordano sulla opportunità che per sostenere le adesioni al Fondo nei primi anni di gestione venga riconosciuta, anche ai dipendenti dei comparti e delle aree dirigenziali destinatarie del presente accordo, la quota aggiuntiva di incentivazione dell'1% per primo anno e dello 0.5% per il secondo anno.

Nell'ambito dei rispettivi ruoli e competenze, le parti porranno in essere ogni utile iniziativa per sollecitare i necessari provvedimenti ed indirizzi.

Le Parti si impegnano ad un sollecito avvio e conclusione della specifica trattativa in materia, per l'integrazione del presente Accordo, a seguito del perfezionamento e formalizzazione dei necessari atti di indirizzo dei Comitati di Settore interessati.

Le parti si impegnano altresì ad una verifica per l'adeguamento delle voci retributive che attualmente sono prese a base di calcolo del TFR alle discipline contrattuali intervenute successivamente alla loro definizione, secondo gli indirizzi formulati e formalizzati dai Comitati di settore, nel rispetto delle regole sulle procedure di

contrattazione collettiva di cui al D.Lgs.n.165/2001.

Dichiarazione di parte sindacale

Tutte le organizzazioni sindacali impegnano il Governo alla emanazione tempestiva degli atti formali di sua competenza di cui all'art. 5, comma 1, e 17, comma 2, indispensabili per costituzione e l'avvio dell'attività del fondo.

Dichiarazione Aran

Se e quando sarà attivato quanto previsto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera e), punto 2 della legge 23 agosto 2004 n. 243, le Regioni proporranno l'apertura di un confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Normativa contrattuale: dirigenza S.P.T.A.

CCNL Dirigenza San.-Prof.-Tec.-Amm. Norm. 94-97 Eco. 1994-95

PREMESSA

1. Il presente contratto è strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi della riforma avviata con la legge n. 421/1992, con il D.Lgs. 502/1992. Esso è diretto al perseguimento delle seguenti finalità fondamentali:

flessibilizzazione del rapporto di lavoro per adeguarlo al soddisfacimento dei bisogni e delle esigenze degli utenti, con miglioramento dell'efficienza;

valorizzazione della dirigenza e delle professionalità dei dipendenti da correlare alle esigenze delle singole aziende od enti al fine di migliorare la qualità dei servizi secondo i principi contenuti nella "carta dei servizi pubblici sanitari";

armonizzazione delle regole e delle tutele riguardanti il lavoro pubblico rispetto al lavoro privato, in attuazione dei principi generali dei decreti legislativi 502/1992 e 29/1993, rivedendo, nelle materie non riservate alla legge dall'Art. 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la normativa pregressa, sia di origine contrattuale che legislativa;

razionalizzazione della struttura retributiva.

2. Il presente contratto tiene, altresì, conto della peculiarità del Servizio Sanitario Nazionale che, pur caratterizzato dalla specificità del ruolo sanitario, richiede un alto coinvolgimento dell'intera dirigenza, chiamata ad affrontare il processo di aziendalizzazione attraverso sistemi di gestione totalmente innovativi.

3. Le parti, pur dandosi atto che il presente contratto non può avere il compito di introdurre sistemi di gestione, né dettare norme di organizzazione che rientrano nella sfera di autonoma determinazione delle aziende e degli enti, convengono che esso è strumento idoneo per favorire, con gli istituti del rapporto di lavoro e della retribuzione flessibile, il processo di rinnovamento in corso, senza creare vincoli, per le aziende e gli enti in più avanzato stato di modernizzazione e, per la semplicità di impostazione, privilegiare, nel contempo, l'adattabilità degli istituti stessi ai diversi livelli di evoluzione della cultura e degli strumenti gestionali, nei contesti ove si verifichino situazioni di ritardo.

4. La realizzazione completa della riforma ed una piena utilizzazione degli istituti contrattuali richiedono, comunque, una piena, rapida e complessiva attivazione da parte delle aziende di quegli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dal D.Lgs. 502/1992 e del D.Lgs. 29/1993.

5. Per l'attuazione del Capo III del presente contratto le parti annettono grande importanza strategica a quegli interventi attinenti all'organizzazione aziendale che, pur non potendo formare oggetto di contrattazione, risultano tuttavia propedeutici per la piena realizzazione economica del contratto. In particolare sono ritenuti essenziali, per i processi di aziendalizzazione del S.S.N. e di privatizzazione del rapporto di lavoro della dirigenza, i seguenti adempimenti organizzativi:

- attuazione della direzione per obiettivi e della metodologia budgetaria (Art. 14 D.Lgs. 29/1993);
- individuazione degli uffici dirigenziali (Art. 31 D.Lgs. 29/1993);
- conseguente rilevazione dei carichi di lavoro e ridefinizione dotazioni organiche (artt. 30 e 31 del D.Lgs.29/1993, nonché Art. 3 commi 5 e 6 L. 537/1993 come modificati dalla L. 724/1994);
- graduazione delle funzioni dirigenziali (Art. 29 del D.Lgs. 29/1993);
- definizione di criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali (Art. 19 D.Lgs.29/1993);
- attribuzione degli incarichi di direzione (Art. 22 del D.Lgs. 29/1993);
- istituzione dei Servizi di Controllo Interno o Nuclei di Valutazione ed attivazione delle procedure di verifica dei risultati (Art. 20 del D.Lgs. 29/1993 ed Art. 3 del D.Lgs. n. 502 del 1992).

PARTE PRIMA

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

ARTT. da 1 a 13 sostituiti dagli artt. da 1 a 12 del CCNL 1998-2001

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 Il contratto individuale di lavoro

Sostituito dall' Art. 13 del CCNL 1998-2001

Art. 15 Periodo di prova

Sostituito dall'Art. 14 del CCNL 1998-2001

Art. 16 Assunzioni a tempo determinato(1)

1 *Riscritto integralmente dal CCNL integrativo del 5.8.97 in quanto la Corte dei Conti l'aveva bocciato.*

1. In applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di Dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;

b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) per la temporanea copertura di posti vacanti di Dirigente nei vari profili dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso.

2. Per la selezione dei Dirigenti da assumere, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'Art. 9 della L. n. 207/1985.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24, in quanto compatibili, si applica l'Art.5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'Art. 23, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'Art.23;

- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'Art. 22, comma 2;

- l'azienda od ente nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'Art. 61 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'Art. 2126 c.c. quando:

a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

7. Ai sensi dell'Art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso.

8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

9. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

10. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

11. Al Dirigente già a tempo indeterminato, assunto ai sensi del comma 1, può essere concesso, dall'azienda od ente di provenienza, un periodo di aspettativa, ai sensi dell'Art. 27 e con i limiti ivi previsti, per la durata del contratto a tempo determinato stipulato con la stessa od altra azienda.

12. I documenti di cui all'Art.14, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'Art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'Art. 14.

13. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. "

14. All'Art. 72 del CCNL di cui al comma 1, la lettera k) è riformulata nel modo seguente : "con riferimento al contratto a tempo determinato: Art. 9, comma 4 del DPR 761/1979; Art. 9, comma 17 della L. 207/1985 - limitatamente alla durata dell'incarico;Art. 7, comma 6 della L. 554/1988; artt. 1 e 5 del DPCM 127/1988; Art.

3, comma 23 della L. 537/1993". La tabella allegato 4 del medesimo contratto è integrata con la tabella allegato 1 al presente contratto.

Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

1. Periodo di conservazione del posto

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'Art. 24, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

Un Dirigente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

2. Trattamento economico delle assenze

2.1. Determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento

- Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'Art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'Art. 16 del CCNL, qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il Dirigente si ammala il 15 dicembre 1997, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1996 fino al 14 dicembre 1997. Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 (e cioè due sesti) al 50 %

Si consideri il seguente esempio: Dirigente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sesti) al 50%

L'assenza di 120 giorni del Dirigente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50%;
- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N. B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il Dirigente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il Dirigente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg.da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;
- 30 gg. (due sesti) da retribuire al 50 %

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;
10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;
20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90% per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il Dirigente, nei dodici mesi precedenti la malattia, abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni, perché così prevede espressamente l'Art. 5 della L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero. In un caso del genere, se il Dirigente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 17 Orario di lavoro

Sostituito dagli artt. 16 e 17 del CCNL 1998-2001

Art. 18 Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze dei servizi dell'Art. 17, comma 3, sono assicurate, secondo le procedure di cui agli artt. 6 e 7, mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.

2. Il servizio di guardia è svolto durante il normale orario di lavoro e può essere assicurato anche con ricorso ad ore di lavoro straordinario compensate con il fondo di cui all'Art. 60 o con recupero orario.

3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai dirigenti di I livello.

Art. 19 Pronta disponibilità

Disapplicato dall'Art. 17 del CCNL 2002-2005

Art. 20 Ferie e festività(2)

1. Il Dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977. In tale periodo al Dirigente spetta la retribuzione di cui alla nelle tabelle allegato n. 3.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di Dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 30 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il Dirigente è preposto o assegnato l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/ 1977.

4. Al Dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il Dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

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

7. Il Dirigente che è stato assente ai sensi dell'Art. 22 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso Dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al Dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno 15 giorni.

2 *Il D.L. 13 agosto 2001 all'art. 1 comma 24 ha sancito che: "24. A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festivita' introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festivita' dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1? maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della piu' diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdi' precedente ovvero il lunedi' seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.*

continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'azienda o ente, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

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

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del Dirigente, l'azienda o ente di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse.(3) Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'Art. 35.

Art. 21 Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'azienda o ente e all'orario di lavoro di cui all'Art.17, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. I riposi settimanali spettanti a ciascun Dirigente sono fissati in numero di 52 all'anno. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito avendo riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo ne a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli Dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

CAPO III interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 22 Assenze retribuite

1. Il Dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

– partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;

– lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

– particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno(4).

Tali permessi possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

2. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al Dirigente spetta l'intera retribuzione secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3.

5. I permessi previsti dall'Art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/1992, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il Dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'Art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'Art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'Art. 5, comma 1, della legge 6

3 *L'Art. 16 comma 1 del CCNL del 6/5/2010 aggiunge: "fermo rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo Art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.".*

4 *Sono godute in misura corrispondente al numero 18 ore complessive nell'anno.*

marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.

7. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione dei Dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991 ed al regolamento approvato con D.P.R. n. 613/1994 per le attività di protezione civile. Le aziende ed enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 23 Assenze per malattia(5)

1. Il Dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al Dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il Dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o ente può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al Dirigente medesimo l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al Dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione, secondo quanto indicato nella nelle tabelle allegato n. 3, per i primi 9 mesi di assenza;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6 bis(6). In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'aziende sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'azienda o ente, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'azienda o ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successi-

5 *Dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 2004 - Con riferimento all'Art. 9 sulle assenze per malattia, le parti concordano che l'elenco delle terapie salvavita è meramente indicativo, poiché non è possibile individuarle a priori, in modo esaustivo.*

6 *Comma aggiunto dall'Art. 9 CCNL del 10.2.2004*

vamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 24 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo complessivo previsto dall'Art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al Dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'Art. 23, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'Art. 23. Nel caso in cui l'azienda o ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al Dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

Art. 25 Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità(7)

Omissis

Art. 26 Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del Dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'Art. 22 della L. n. 958/1986. Durante tale periodo il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

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

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al Dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. n. 958/1986 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di completamento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.lgs. 8 maggio 2001, n. 215.

Art. 27 Aspettativa

Disapplicato dall'Art. 19 del CCNL 1998-2001

Art. 28 Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché del I livello del ruolo sanitario, riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'azienda o ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.

2. A tal fine l'azienda od ente deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, quali attività il Dirigente di cui al comma 1 sia in grado di svolgere.

3. Qualora non si rinvengano nell'ambito del ruolo di appartenenza incarichi ai quali il citato Dirigente possa essere adibito, il medesimo, a domanda, può essere assegnato ad un incarico dirigenziale di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.

4. Per i Dirigenti di II livello dirigenziale del ruolo sanitario, che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'Art. 57, comma 11 in caso di mancato rinnovo dell'incarico.

5. Qualora per i Dirigenti di cui al 1 comma e per quelli di II livello del ruolo sanitario non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'Art. 23.

Art. 29 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Disapplicato dall'Art. 19 del CCNL 2002-2005

CAPO IV mobilità

Art. 30 Accordi di mobilità

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, le aziende ed enti in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperiscono ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti. Ove sia prevista l'appartenenza ad una disciplina, la ricollocazione potrà avvenire, oltre che nell'ambito delle discipline ad essa equipollenti secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'Art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. La ricollocazione può, altresì, operare mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, comma 1 lettera b) e 55 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale disposizione si applica anche ai dirigenti di II livello con riguardo agli incarichi dell'Art. 54, comma 1, lettera a).

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'Art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché dei Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

– per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

– dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'Art.11 anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di Dirigente messi a disposizione dalle medesime, con l'indicazione della disciplina, ove prevista;

b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei Dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;

c) i requisiti richiesti ai Dirigenti in relazione al posto da ricoprire nelle aziende ed enti riceventi, ivi compresa la disciplina ove prevista od altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di Dirigenti provenienti dalle IPAB, è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi previsti dagli artt. 26 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, eccettuato il limite di età;

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'Art. 51, comma 3 del D.Lgs. n. 29 del 1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei Dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il Dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al Dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Ove si tratti di Dirigenti di I livello del ruolo sanitario, dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'Art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 54, comma 1 lett. b) e 55, per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 31, non si applica nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra azienda od ente occorre il conferimento dell'incarico di cui all'Art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992.

13. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'ARAN, ai sensi dell'Art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 31 Mobilità ordinaria per i Dirigenti in esubero(8)

7 *Sostituito dall'Art. 15 del CCNL del 2004*

8 *Vedi dichiarazione congiunta N. 3*

1. Le parti concordano che - salvo quanto disposto dall'Art. 30 nonché dagli artt. 36, comma 16 e 38, comma 10 - sino all'attuazione dell'Art. 3, comma 5, lett. g) del D.Lgs. n. 502 del 1992, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i Dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'Art. 3, comma 3 della L. n. 724 del 1994, sono quelle disciplinate dall'Art. 12, comma 2, lett. B) del D.P.R. 384/1990, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della L. n. 724/1994.

2. Tra i motivi rientranti nella fattispecie prevista dall'Art. 35 comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero di Dirigenti - inclusi quelli rientranti nelle tipologie indicate al comma 1 - in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'Art. 30 e, infine, dall'Art. 3 commi da 47 a 52 della L. n. 537 del 1993.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'Art. 3, comma 5, lett. g) del d.lgs 502/1992 particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dichiarati in esubero per la soluzione delle problematiche derivanti specialmente dai vincoli connessi all'incardinamento nelle discipline - ove previste - tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'Art. 30.

CAPO V istituti di peculiare interesse

Art. 32 Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del Dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione dei Dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un apposito fondo, nel quale - per i dirigenti del ruolo sanitario - confluiscono anche le quote eventualmente accantonate ai sensi dell'Art. 66, comma 6.

3. L'azienda o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'Art. 5, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei Dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i Dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero, al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui all'Art. 54, comma 1 lettera b) e 55.

5. **(9)**

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso all'Art. 22 senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

7.**(10)**

8. La partecipazione dei Dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502;

b) corsi di formazione professionale postbase previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui al citato Art. 6, comma 3;

c) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

9. Le attività di cui al comma 8, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai Dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

CAPO VI Estinzione del rapporto di lavoro

9 *Comma disapplicato dall'Art. 20 del CCNL del 2004*

10 *Comma disapplicato dall'Art. 20 del CCNL del 2004*

Art. 33 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 23, 24, 26 e 27, ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, cui è conferito l'incarico di cui all'Art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992;

b) per recesso del Dirigente;

c) per recesso dell'azienda o ente;

d) per decesso del Dirigente.

Art. 34 Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'Art. 33, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'azienda o ente comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del Dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'azienda o ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 35 Recesso dell'azienda o ente

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'Art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'Art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Omissis**(11)**

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'Art. 57, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del Dirigente, disciplinata dall'Art. 57, comma 5 e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Omissis**(12)**

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'Art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato Art. 15.

7. In relazione alla specificità delle professioni ricomprese nel ruolo sanitario ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale, le parti concordano di costituire una Commissione, composta da rappresentanti dell'ARAN e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996, allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La commissione concluderà i propri lavori entro il 15 dicembre 1997.

Art. 36 Collegio di conciliazione

Sostituito dall'Art. 40 del CCNL del 2004

Art. 37 Nullità del recesso

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge e, in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'Art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 23 e 24.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'Art.18 della L. 300/1970.

Art. 38 Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 8 mesi per Dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

11 *Abrogato dal comma 15 Art. 8 CCNL 6/5/2010*

12 *Abrogato dal comma 15 Art. 8 CCNL 6/5/2010*

2. In caso di dimissioni del Dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si da luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del Dirigente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'Art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione prevista dalla nelle tabelle allegato n. 3.

10. **(13)**

PARTE SECONDA

TITOLO I Trattamento Economico

CAPO I struttura della retribuzione

Art. 39 Struttura della retribuzione dei Dirigenti

1. La struttura della retribuzione della qualifica unica di Dirigente dei ruoli di cui all'Art. 1 comma 2 e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario, previsti dal comma 3 del medesimo articolo, si compone delle seguenti voci:

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) retribuzione di posizione;

5) specifico trattamento economico per l'incarico quinquennale ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario, ove attribuito;

6) retribuzione di risultato;

7) retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante;

8) assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

Art. 46 Indennità integrativa speciale

1. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante ai Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario è stabilita nell'importo corrispondente a quello del personale già appartenente all'ex IX livello, pari a L. 13.908.000.

2. La misura dell'indennità di cui al primo comma per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario corrisponde a quella in atto goduta, pari a L. 14.862.000.

3. Ai dirigenti dei commi 1 e 2 assunti dopo l'entrata in vigore del presente contratto, l'indennità integrativa speciale compete nelle misure rispettivamente indicate nei medesimi commi.

CAPO II norme particolari per i dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

Art. 47 Struttura della retribuzione per la qualifica unica di Dirigente delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Presso le IPAB la qualifica di Dirigente è unica e corrisponde a quella di Dirigente di I livello del ruolo sanitario ovvero a quella della qualifica unica di Dirigente dei restanti ruoli del Servizio Sanitario Nazionale. Per i Dirigenti in servizio presso le IPAB che già applicano il trattamento economico e normativo del D.P.R. n. 384/1990, la struttura della retribuzione è configurata secondo quanto previsto dal Capo I.

2. Per i Dirigenti in servizio presso IPAB che tuttora applicano la disciplina del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, fermo restando quanto previsto dall'Art. 39 in ordine alla struttura della retribuzione della qualifica unica dirigenziale, il trattamento economico stipendiale è così determinato:

– dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai Dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 136.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato

13 *Disaplicato dall'Art. 20 del CCNL 1998-2001*

in L. 237.000.

– dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 174.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi Dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 305.000.

3. A decorrere dal 1 dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'Art. 48, lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000; tale somma, per il Dirigente della ex prima qualifica dirigenziale, ricomprende:

a) lo stipendio tabellare già spettante alla ex prima qualifica come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 2;

b) un importo pari allo 0,35 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

4. Gli incrementi contrattuali comprendono il 6% sugli stipendi tabellari previsti per i vari ex livelli dall'Art. 43 del D.P.R. 333/1990, sull'elemento distinto della retribuzione (EDR), sull'indennità integrativa speciale in godimento nonché sull'importo dell'indennità conglobata di cui al comma 3 per la ex prima qualifica dirigenziale.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

Art. 48 Norma transitoria per il personale dirigenziale delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Il trattamento economico stipendiale dei Dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'Art. 47, comma 3 a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'Art. 47, comma 3;

b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di L. 5.007.000, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico tabellare in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

– stipendio tabellare ex Art. 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Art. 7 della L. n. 438/1992;

– incrementi contrattuali di cui all'Art. 47, comma 2;

– differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

2. Ai Dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'Art. 69, comma 1, del DPR 268/1987.

CAPO III effetti dei nuovi stipendi

Art. 49 Effetti nuovi stipendi

Sostituito dall'Art. 49 del CCNL 1998-2001

TITOLO II Incarichi dirigenziali e retribuzione di posizione

CAPO I Incarichi dirigenziali e valutazioni dei dirigenti ai fini della retribuzione di posizione

Art. 50 Graduazione delle funzioni dei Dirigenti ai fini della determinazione della retribuzione di posizione

1. Le aziende od enti, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502/92, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli eventuali atti di indirizzo e coordinamento del Ministero della Sanità, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'Art. 24 del D.Lgs. 29 del 1993.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'Art.51 e 52**(14)**, e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che le aziende ed enti possono integrare con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi regionali di cui al comma 1:

– complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;

– grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;

– grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali;

– affidamento e gestione di budget;

14 *Erroneamente era stato fatto riferimento all'Art.5 comma 2 ed in seguito corretto nel successivo CCNL alla dichiarazione congiunta N. 1*

– consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;

– importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;

– svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione, vigilanza, verifica di attività direzionali;

– grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

– grado di responsabilità negli interventi e nelle decisioni degli altri Dirigenti dell'unità operativa appartenenti alla medesima professione;

– grado di autonomia nella direzione della cura per i profili sanitari ove ciò sia previsto dalle leggi che regolano il relativo ordinamento professionale;

– utilizzazione, nell'ambito della struttura, di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;

– affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda od ente;

– produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;

– rilevanza degli incarichi di cui all'Art. 54 e 55, interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;

– ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

– valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. Le aziende ed enti, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuiscono ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui agli artt. 54 e 55 previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 10 e 11, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4.(15) La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o dalla loro originaria provenienza da posizioni funzionali od economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'Art. 6, comma 1 lett. B).

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante il "Fondo per la retribuzione di posizione" - costituito presso ogni azienda o ente al fine di assegnare ai Dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui all'Art. 58.

6.(16) La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni:

a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993;

b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999;

c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'Art. 1, comma 2 del decreto stesso."

Art. 51 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Disapplicato

Art. 52 Affidamento e revoca degli incarichi ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario

Disapplicato

Art. 53 La retribuzione di posizione della dirigenza

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei Dirigenti, che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'Art. 50, comma 3, è collegata all'incarico agli stessi conferito dall'azienda o ente.

2. Nel quadro della riforma della dirigenza, la retribuzione di posizione caratterizza le attività organizzativo-gestionali nonché professionali proprie della funzione dirigenziale cui è affidato il conseguimento dei fini istituzionali aziendali previsti dall'Art. 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992. Per il ruolo sanitario tali funzioni sono altresì caratterizzate dalla peculiarità delle professioni in esso rappresentate.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è composta di una parte fissa e di una parte variabile, la cui somma complessiva corrisponde al valore economico degli incarichi attribuiti in base alla graduazione delle funzioni, ai sensi dell'Art. 24 del d.lgs. 29 del 1993. Essa compete per tredici mensilità.

15 *Comma sostituito dall'Art. 26 del CCNL 1998-2001*

16 *Comma sostituito dall'Art. 26 del CCNL 1998-2001*

4. Ai sensi dell'Art. 72, comma 3 del D.Lgs. 29/1993, la componente fissa della citata retribuzione, dal 1 dicembre 1995, è costituita dalla somma delle quote delle indennità previste dal D.P.R. 384/1990 agli artt. 44 e 45 residue dopo la ristrutturazione degli stipendi tabellari di cui agli artt. 41, 42 e 43 nonché dall'indennità ex Art. 47 dello stesso decreto, ove goduta. Tale parte della retribuzione di posizione essendo costituita - anche in quota residua - da indennità che erano fisse e ricorrenti, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza con le stesse modalità già stabilite dalle vigenti disposizioni per le indennità che vi hanno dato origine.

5. La componente fissa della retribuzione di posizione è garantita - nella misura in atto goduta, in caso di trasferimento o per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'Art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, avvenuto dopo l'entrata in vigore del presente contratto. Le aziende o enti di nuova destinazione sono tenuti a garantire le predette somme nei limiti individuali in godimento, attraverso il fondo per la retribuzione di posizione di cui all'Art. 58.

6. Per le caratteristiche descritte al comma 4, la componente fissa della retribuzione di cui al presente articolo è mantenuta anche nei casi previsti dall'Art. 57, comma 7, lettere a) e b) e commi 10 e 11, operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile della medesima retribuzione di posizione, individuata ai sensi dei commi 7 e 8 e relativa tabella allegato n. 2.

7. La componente variabile della retribuzione di posizione, salvo quanto previsto dal comma 8 e relativa tabella, è determinata in sede aziendale sulla base della graduazione delle funzioni in conformità degli incarichi di cui agli artt. 54 e 55.

8. Dal 1 dicembre 1995 e sino al conferimento degli incarichi di cui al comma 7, per tutti i Dirigenti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione di posizione è costituita dai valori indicati per le due componenti - fissa e variabile - nella tabella allegato n. 2 del presente contratto.

9. Per coloro che accedono per la prima volta alle qualifiche dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la componente della retribuzione di posizione di cui al comma 4, corrisponde ai valori indicati per ciascun ruolo nella tabella allegato n. 2.

10. I commi precedenti trovano applicazione anche per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, di cui all'Art. 49, commi 1 e 2, in quanto compatibili.

11. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - si provvede con i fondi di cui agli artt. 58 e 59.

Art. 54 Incarichi di direzione di struttura:

determinazione e attribuzione della retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e dei Dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario

1. Le aziende ed enti, nel prevedere le singole strutture organizzative e i relativi uffici dirigenziali ai sensi dell'Art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, definiscono la retribuzione di posizione per i Dirigenti cui sia affidata la direzione di struttura, in relazione ai criteri e parametri definiti nell'Art. 50 e nei limiti delle disponibilità dei fondi di cui agli artt. 58 e 59, nell'ambito delle seguenti fasce di valori annui:

a) da un minimo di L. 9.500.000 fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali di strutture complesse, caratterizzate cioè dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza, tra quelli individuati dall'Art.50, ovvero da leggi regionali di organizzazione (a titolo meramente esemplificativo si possono citare: il Dipartimento, il Distretto, il Presidio ospedaliero, le Unità Operative complesse come sopra indicato, i Servizi di Controllo Interno, i servizi che richiedono, per la loro direzione, un'elevata competenza specialistico - professionale tra cui i Presidi multizonali di prevenzione, etc.);

b) da un minimo di L. 8.000.000 fino a un massimo di L. 60.000.000, per le posizioni dirigenziali articolazioni interne delle strutture di cui al punto a), ovvero di posizioni dirigenziali di unità operative semplici rispetto a quelle indicate nel punto a) - (a titolo meramente esemplificativo si possono citare i settori o moduli organizzativi di cui all'Art. 47 del D.P.R. 384/90, con particolare riguardo a quelli che hanno valenza dipartimentale etc.).

2. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'Art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 1, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'Art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

3. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dagli artt. 51 e 52.

4. Per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nel conferimento degli incarichi si deve tener conto della posizione funzionale posseduta dai medesimi prima della unificazione della qualifica dirigenziale.

5. Nel rispetto dell'Art. 26 comma 2-quinquies del D.Lgs. 29/1993, ai Dirigenti di più elevato livello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo - già appartenenti all'ex XI livello - è attribuita la stessa valenza economica degli incarichi affidati ai Dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi del comma 1 lettera a) del presente articolo.

Art. 55 Incarichi non comportanti direzione di struttura:

determinazione ed attribuzione della retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché di I livello del ruolo sanitario

1. Le Aziende ed Enti, nel prevedere, nelle singole strutture organizzative, le relative posizioni dirigenziali, ai sensi dell'Art. 31 del D.Lgs. 29/1993, individuano i corrispondenti incarichi dirigenziali non comportanti direzione di struttura, determinandone la graduazione e la relativa retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce di valori annui di cui al comma 3.

2. Tali incarichi possono essere di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive o di verifica e controllo, ovvero incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione.

2 bis.(17) Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'Art. 14, comma 6 - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali di cui all'Art. 9, comma 1, lett. g), che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. É inoltre necessario che:

- sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

- siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;

- sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;

- la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è ricompresa nell'ambito delle seguenti fasce:

a) da un minimo di £. 7.000.000 fino ad un massimo di £. 55.000.000 per le posizioni dirigenziali inerenti gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 comportanti attività o compiti di rilevanza aziendale, attinenti ai criteri e parametri previsti nell'Art. 50 comma 2 o di rilevante competenza professionale o specialistico - funzionale (a titolo meramente esemplificativo si individuano attività quali il controllo di gestione, l'ufficio relazioni con il pubblico, la progettazione, nonché i moduli previsti dall'Art. 47 del DPR 384/90 cui siano correlate le attività di cui al comma 2 ma non le attività di direzione di struttura);

b) dal valore minimo individuato per ciascun ruolo dalla tabella allegato n. 2 ad un massimo di £. 35.000.000 per le posizioni dirigenziali i cui incarichi abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale o specialistico - funzionale di base.

4. Ad ogni Dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione comunque non inferiore, a titolo personale, a quella prevista dall'Art. 53, comma 8 e relativa tabella allegato n. 2, secondo la posizione funzionale di provenienza. Tale retribuzione dovrà essere coerente con gli incarichi rientranti nelle tipologie rapportabili a quelle indicate a titolo esemplificativo nelle lettere a) e b) del comma 3, fatta salva la sua più favorevole rideterminazione in sede aziendale ai sensi dell'Art. 53, comma 7, per l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità.

5. Le modalità di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'Art. 51

6. Al Dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, assunti dopo l'entrata in vigore del contratto, il conferimento degli incarichi di cui all'Art. 54, comma 1 lettere a) e b) o del comma 3 del presente articolo, avviene dopo il superamento del periodo di prova nel rispetto dell'Art. 51, comma 4. Analogamente avviene per il dirigente di I livello del ruolo sanitario limitatamente agli incarichi di cui all'Art. 54, comma 1 lettera b) o del comma 3 del presente articolo.

Art. 56 Dirigenti di II livello: la retribuzione di posizione e lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale.

Disapplicato

Art. 57 Valutazione dei Dirigenti

Sostituito dagli artt. 31 e 34 del CCNL 1998-2001

CAPO II finanziamento della retribuzione di posizione e della specificità del ruolo sanitario

Art. 58 Finanziamento della retribuzione di posizione per i Dirigenti nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e d amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario secondo la disciplina prevista negli artt. 54 e 55 nonché dell'attribuzione dello specifico trattamento economico ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario ai sensi dell'Art. 56, si provvede mediante l'utilizzo dei fondi di cui ai commi 2 e 3, costituiti a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo.

2. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

17 *Comma aggiunto dall'Art. 18 del CCNL 2002-2004*

– alle indennità previste dagli artt. 44, 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;

– alle indennità di cui all'Art. 46 del D.P.R. 384/1990 (partecipazione all'Ufficio di Direzione, Coordinamento) riferite ai Dirigenti dei ruoli sopraindicati;

– alle indennità dell'Art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante ai vari ruoli.

b) di una somma pari allo 0,25 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo amministrativo, e ad una somma pari allo 0,20% del monte salari dei dirigenti dei ruoli professionale e tecnico, individuato al medesimo modo. Tali incrementi per l'anno 1995 riguardano due dodicesimi (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, al 1 gennaio 1996 è incrementato, rispettivamente, di una somma pari all'1,60% e all'1,31% del monte salari dei ruoli citati.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 2 è incrementato:

– di un importo pari a 30 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'Art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente dei ruoli citati;

– di un importo pari a 65 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'Art. 10 del DPR 384/1990, riferito ai soli Dirigenti dei ruoli citati già appartenenti agli ex X ed XI livello.

In corrispondenza dei predetti incrementi vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli artt. 60 e 61. Dal 1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i dirigenti di cui al secondo alinea e per quelli indicati nell'Art. 42, comma 1, punti I e II, è abrogato.

4. Il fondo per la retribuzione di posizione dei Dirigenti del ruolo sanitario è formato:

a) dall'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1993:

– alle indennità previste dagli artt. 45 e 48 del D.P.R. 384/1990, residue dopo l'applicazione degli artt. 42, 43 e 44 del presente contratto;

– all'indennità di partecipazione all'Ufficio di Direzione, di cui all'Art. 46 del D.P.R. 384/1990, per i Dirigenti per i quali era prevista;

– alle indennità dell'Art. 47 del D.P.R. 384/1990 nella percentuale spettante.

b) di una somma pari allo 0,22 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente del ruolo sanitario, limitatamente a due dodicesimi per l'anno 1995 (mese di dicembre e 13^ mensilità). Lo stesso fondo, quindi, in ragione d'anno, dall'1.1.1996 è incrementato, rispettivamente di una somma pari all'1,46% del medesimo monte salari.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1997 il fondo di cui al comma 4 è incrementato:

– di un importo pari a 60 minuti di plus orario settimanale, calcolati sulla base del trattamento economico previsto dall'Art. 61, commi 6 e 7 del D.P.R. 384/1990 con riferimento alle tre ex posizioni funzionali di provenienza di ciascun dirigente. Per i dirigenti di II livello dieci minuti dell'importo trasferito sono comunque finalizzati, con quello del terzo alinea, al finanziamento - almeno nella misura minima - dello specifico trattamento economico previsto dall'Art. 56;

– di un importo pari a 15 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'Art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti già appartenenti al IX e X livello;

– di un importo pari a n. 65 ore annue procapite di lavoro straordinario diurno feriale secondo le tariffe fissate dall'Art. 10 del DPR 384/1990 per i dirigenti di II livello. Detto trasferimento opera in relazione alla gradualità delle opzioni.

In corrispondenza degli incrementi citati vengono proporzionalmente ridotti i fondi degli Art. 60 e 61. Dall'1 gennaio 1997 l'istituto del lavoro straordinario per i Dirigenti di II livello del ruolo sanitario è abrogato e per quelli di I livello ridotto della quota utilizzata nel presente comma, secondo alinea.

6. Dal 1 gennaio 1997, i fondi dei commi 3 e 4 possono, altresì, essere proporzionalmente incrementati con le risorse del fondo di cui all'Art. 61, nella misura, condizioni e modalità indicate dal medesimo articolo, comma 2, lettera a) secondo periodo.

7. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

8. Nel periodo di vigenza del presente contratto, le aziende e gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, rideterminino, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione per incrementare con l'atto deliberativo, in misura congrua, il fondo di cui al presente articolo. Qualora il personale dirigente nel 1995 risulti, comunque, superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, i fondi dei commi 2 e 4 sono formati dall'ammontare delle risorse delle rispettive lettere a) calcolate per l'anno 1995, alle quali si

aggiunge l'incremento di cui alle lettere b) dei commi citati, calcolato con riferimento al monte salari del 1993.

9. I fondi per la retribuzione di posizione di cui ai commi 2 e 4 sono utilizzati per garantire gli effetti degli artt. 53, comma 8, e 56.

Art. 59 Finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie(18)

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione dei Dirigenti in servizio a tempo indeterminato presso le IPAB indicate nell'Art. 47, comma 2 si provvede mediante la costituzione di un apposito fondo, a decorrere dal 1 dicembre 1995 ed a valere sulle competenze 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, Il fondo è formato nel modo seguente:

a) dall'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'Art. 38 del D.P.R. 333/1990 per la I e la II qualifica dirigenziale, ivi compresa la quota relativa alla tredicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, detratto lo 0,35 utilizzato per la ristrutturazione della retribuzione dei Dirigenti già appartenenti alla 1^ qualifica dirigenziale; tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'Art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;

b) da una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);

c) da una somma pari all'1,4 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di Dirigente;

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D.Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua, con oneri a loro carico, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte. Nei loro confronti trova,altresì, applicazione l'Art. 58, comma 8, ultimo periodo.

3. Il valore complessivo del fondo, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo, incrementato del 6 %, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale, in godimento ai Dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il fondo annuale di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consultivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

5. In prima applicazione del presente contratto la retribuzione di posizione dei dirigenti è costituita dalla somma residua dopo la ristrutturazione della retribuzione e la componente variabile della stessa è rideterminata dalle IPAB secondo le procedure dell'Art. 50 e seguenti.

TITOLO III Disciplina del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

Art. 60 Costituzione del fondo

1. Per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, dal 1.12.1995 è istituito un fondo, che è formato nel suo ammontare dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento al personale destinatario del presente contratto:

– della indennità di pronta disponibilità di cui all'Art. 18 del D.P.R. 270/1987, come modificato dall'Art. 68,ultimo comma del D.P.R. 384/1990;

– dell'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'Art. 52 del D.P.R. 384/1990;

– dell'indennità di rischio da radiazioni di cui all'Art. 54 del D.P.R. 384/1990;

– dei compensi di cui all'Art. 26, comma 15 del D.P.R. 270/1987.

– dell'indennità di bilinguismo di cui all'Art. 52 del D.P.R. 270/1987 e 46, comma 1, del D.P.R. 384/1990;

– dell'indennità di profilassi antitubercolare di cui all'Art. 59 del D.P.R. 270/1987.

– dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'Art. 46, comma 2 del DPR 384/1990.

A tale somma si aggiunge un importo corrispondente al valore di 50 ore di lavoro straordinario spettante nell'anno di riferimento ai Dirigenti di I livello del ruolo sanitario. Tale importo, per l'anno 1997 è decurtato delle somme corrispondenti alle ore di lavoro straordinario portate ad incremento dei fondi previsti dall'Art. 58 per le varie categorie di dirigenti ovvero utilizzate nell'Art. 42.

2. Il fondo, nel quale confluiscono le risorse previste dalle norme citate nel comma 1, è tuttora finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o per fronteggiare particolari situazioni di lavoro ecc.

3. I compensi spettanti per i servizi di guardia e di pronta disponibilità sono disciplinati dagli artt.18 e 19. Per quanto attiene i compensi per lavoro straordinario e le indennità per servizio notturno e festivo si applicano

18 *Fondo integrato dlle risorse dei commi 2 e 3 dell'Art. 50 del CCNL 1998-2001*

le disposizioni di cui agli artt. 10 e 52 del D.P.R. 384 /1990.

4. Il fondo di cui al comma 2, è destinato anche:

– alla attribuzione dell'indennità di rischio radiologico di cui all'Art. 5 della legge 24.12. 1994, n. 724, ai soggetti ivi previsti. L'indennità stessa, nella misura individuata dall'Art. 5, comma 4 della citata legge 724/1994, è corrisposta in base alle vigenti disposizioni;

– alla remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria, con un compenso di L. 50.000 lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;

– alla corresponsione, ove spettanti, dell'indennità di bilinguismo, di polizia giudiziaria e di profilassi antitubercolare nelle misure indicate dalle norme citate nel comma 1.

5. Qualora il fondo annuale di cui al comma 1, a consuntivo, non risulti integralmente utilizzato, le risorse ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. In sede di contrattazione decentrata, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda o ente ai sensi degli artt. 17, 18 e 19, il fondo annuale di cui al comma 1 può essere destinato in parte al fondo di cui all'Art. 58 ovvero finalizzato a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato dall'Art. 51, comma 2, del D.P.R. 384/1990. Il trasferimento effettuato a favore del fondo di cui all'Art. 58 è irreversibile.

7. Tali disposizioni, dall'entrata in vigore del presente contratto, si applicano in quanto compatibili anche alle IPAB aventi finalità sanitarie.

TITOLO IV Retribuzione di risultato

Art. 61 Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei Dirigenti.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli artt.62,63 e 64 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a)(19) fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi:

Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli articoli 57 e seguenti del D.P.R. 384/90 - ripartita secondo le quote storiche spettanti a ciascun ruolo - determinata per l'anno 1993 e decurtata dalla percentuale prevista dall'Art.8, comma 3 della legge n. 537/93. Il fondo è incrementabile con le eventuali risorse aggiuntive di cui all'Art. 5, comma 2. Dal 1 gennaio 1997, il fondo è decurtato degli importi utilizzati nei fondi previsti dall'Art. 58, commi 2 e 4 e dalla medesima data, le aziende ed enti possono, altresì, utilizzare una ulteriore quota del fondo citato sino ad un massimo del 15%, per incrementare, proporzionalmente, i fondi di cui all'Art. 58, commi 2 e 4. In tal caso il fondo della presente lettera è ridotto in misura corrispondente e proporzionale alle risorse utilizzate. Le decurtazioni citate avvengono a condizione del mantenimento dei livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione del precedente istituto delle incentivazioni.

b) fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito, a decorrere dal 31.12.1995 ed a valere sulla competenza 1996 senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, da una somma pari allo 0,2% del monte salari, nonché dalle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti da particolari categorie di Dirigenti quali, ad esempio, quelle di cui all'Art.64 comma 1, all'Art. 18 della legge n. 109/1994 ed ai proventi relativi ai diritti di rogito, ove la materia sia stata disciplina di leggi regionali. Le risorse sono destinate annualmente a costituire una componente della retribuzione dei Dirigenti, quale premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della loro prestazione con riferimento alla maggiore efficienza delle aziende ed enti, anche con riguardo alla qualità dei servizi.

Art. 62 La produttività per i Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale

1. La retribuzione di risultato dei Dirigenti è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per bud-

19 *Art. 1 Clausola di interpretazione autentica del 10.7.2001*

1. Con riguardo alla formazione del fondo di cui all'Art. 61, comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 relativo alla dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5.12.1996, le parti specificano che per "quote storiche spettanti" non si intendono le quote per il pagamento delle incentivazioni e plus orario spese o corrisposte, ma quelle originarmente determinate ai sensi degli artt. 57 e seguenti del DPR 384/1990, applicati immediatamente prima del passaggio al nuovo sistema della retribuzione di risultato con la decurtazione della percentuale prevista dall'Art. 8, comma 3 della L. n. 537/1993.

Dirigenza S.P.T.A

get ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del D.Lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

2. Il fondo di cui all'Art.61 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

– il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;

– l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;

– la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici;

– il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

– la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;

– la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti amministrativi finalizzati all'acquisizione dei beni e servizi nonché al reclutamento del personale;

– lo svolgimento di funzioni strumentali e di supporto collegate con le attività istituzionali;

– la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;

– l'avvio di tecniche per il controllo di gestione.

3. Nel passaggio al nuovo sistema di retribuzione per risultati dovranno, comunque, essere garantiti i livelli organizzativi, assistenziali e di produttività ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'Art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a). La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'Art. 17 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al Dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1;

5. I Dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima.

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i Dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt.53 e 54 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso in attuazione dell'Art. 5, comma 2, lettera c).

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'Art. 56, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può essere anche periodica, per stati di avanzamento.

9. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'Art.61 nei confronti delle aziende ed enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 1, è consentita, sino al 31 dicembre 1996 e, comunque, non oltre il 30 giugno 1997, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5.

10. Le IPAB aventi finalità sanitarie di cui all'Art. 47, comma 2, utilizzano il fondo previsto dall'Art. 65, secondo le modalità del presente articolo fatta salva la quota di cui all'Art. 63, comma 2 da destinare ai premi per la qualità della prestazione individuale.

11. Il servizio di controllo o nucleo di valutazione di cui al comma 7 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN, da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

12. Per le aziende e gli enti rientranti nella previsione di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

Art. 63 Premio per la qualità della prestazione individuale

1. L'azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli artt. 61, comma 2, lett. b) e 65 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'Art.57, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui agli artt. 61, comma 2 lett. b), e le risorse di cui agli artt. 62 comma 10 e 65, sono attribuite, con cadenza annuale e, comunque non oltre il 31 dicembre, di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei Dirigenti in servizio, esclusi i Dirigenti che beneficiano dell'Art.64.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna azienda o ente e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte, con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative, ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo Dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'azienda o ente.

Art. 64 Onorari e compensi di natura professionale

1. Ai Dirigenti avvocati e procuratori appartenenti al ruolo professionale spettano i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

2. Le aziende ed enti che hanno alle loro dipendenze Dirigenti legali appartenenti al ruolo professionale adottano secondo il proprio ordinamento le misure procedurali e organizzative necessarie all'applicazione di quanto previsto dal comma 1, nel rispetto dei seguenti principi:

a) gli onorari che devono essere corrisposti sono quelli recuperati a seguito di condanna alle spese della parte avversa soccombente e sono corrisposti dopo l'avvenuta acquisizione delle relative somme nel bilancio dell'azienda o ente;

b) gli onorari spettano esclusivamente ai Dirigenti appartenenti al ruolo professionale che svolgono funzioni legali;

c) la ripartizione degli onorari tra i Dirigenti del ruolo professionale legale è definita dall'azienda o ente;

d) l'azienda o ente stabilisce una quota non inferiore al 5 % degli onorari da trattenere a copertura forfetaria delle spese generali.

3. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'Art. 62, le risorse finanziarie derivanti dal comma 1 del presente articolo, nonché quelle previste dall'Art. 61, comma 2, punto b) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate i quali non beneficiano, di conseguenza, del premio per la prestazione individuale.

Art. 65 Finanziamento della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale per i Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie

1. Al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie di cui

all'Art. 47, comma 2, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere per il 1996, senza alcun pregiudizio per gli aumenti del biennio successivo, si provvede mediante la costituzione di un fondo che, in prima applicazione del presente contratto, è formato:

– da una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo di cui all'Art. 61;

– dalle risorse aggiuntive indicate nel comma 3.

– le risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'Art. 45, comma 8, del DPR n. 333 del 1990.

– le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di Dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'Art. 69, comma 2, del DPR n. 268 del 1987 e all'Art. 18 della legge n. 109/1994.

2. Possono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1 secondo alinea le IPAB non dissestate e non strutturalmente deficitarie secondo le vigenti disposizioni e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.Lgs. 29 del 1993;

b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;

c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

3. Le IPAB che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 2 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, il Fondo di cui al comma 1, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai Dirigenti, al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0, 2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati al comma 5.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 5 che non incidano sulla gestione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per l'indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'Art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

6. Le amministrazioni devono attestare attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

PARTE TERZA

TITOLO I la libera professione

Art. 66 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

Disapplicato

Art. 67 Prestazioni di consulenza

Disapplicato

PARTE QUARTA

TITOLO I norme finali e transitorie

Art. 68 Disposizioni particolari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Ai Dirigenti destinatari dell'Art. 4, comma 21 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, che - assegnato presso un'azienda o ente - opti per l'inquadramento nei ruoli di questi ultimi, si applica l'Art. 14, commi 1 e 4 del D.P.R. 384/1990, alle condizioni ivi stabilite.

3. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.

4. Ai Dirigenti in servizio presso le Agenzie regionale e delle province autonome di cui all'Art.1, comma 8 in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'Art. 1, comma 2 continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscano a soggetti diversi dall'ARAN la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.

5.**(20)** Ai Dirigenti che usufruiscono dei distacchi sindacali di cui all'Art. 2 del D.P.C.M 27 ottobre 1984

20 *Integrato dal comma 5 dell'Art. 24 CCNL 2002-2005 con le seguenti voci retributive: - indennità di esclusività ove spettante ai sensi dell'Art. 15 del CCNL 8 giugno 2000; - indennità di struttura complessa, ove in godimento all'atto del distacco; - quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione integrativa.*

n. 770 compete la retribuzione di cui all'Art. 39, punti da 1 a 3 e punto 8 ove spettante nonchè la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli incarichi successiva al distacco, comunque non inferiore a quella della tabella allegato n. 2, goduta dal dirigente. Non compete la retribuzione di risultato, quella connessa alle particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello del ruolo sanitario con rapporto ad incarico quinquennale, lo specifico trattamento economico di cui all'Art. 56.

6. Ai Dirigenti comandati presso altre aziende o enti del comparto ovvero presso altre pubbliche amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti, spetta, nel rispetto dell'Art. 3, comma 63 della L.537/1993, una retribuzione di posizione corrispondente all'incarico rivestito presso l'azienda o ente di provenienza ovvero, in caso di graduazione delle funzioni dirigenziali avvenuta successivamente al comando, altra di valenza almeno pari alle funzioni svolte nell'azienda, ente o amministrazione presso la quale presta servizio, determinata dall'amministrazione stessa.

7. Per i dirigenti collocati in aspettativa per svolgere gli incarichi di cui all' Art. 3, commi 6 e 7, ed all'Art. 4, comma 1 del d.lgs. 502/1992, il trattamento stipendiale sul quale devono essere calcolati i contributi previdenziali ed assistenziali di cui all'Art. 3, comma 8 del citato decreto, è costituito dalla retribuzione tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e dalla retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'Art. 53, esclusivamente nelle componenti fissate nella tabella allegato 3. Dal computo sono esclusi la retribuzione di risultato, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e, per i dirigenti di II livello con rapporto ad incarico quinquennale rinnovabile, lo specifico trattamento economico di cui all'Art. 56.

8. Sono confermate le disposizioni di cui all'Art. 28, comma 2 del DPR 761/1979 nonchè quelle dell'Art. 41 del DPR 270/1987 e dell'Art. 19 del D.P.R. 384/1990. È, altresì, confermato l'Art. 56, comma 1, punto 2) del D.P.R. 761/1979, relativo all'accertamento della sopravvenuta incapacità professionale. I soggetti titolari della procedura prevista dal comma 3 e seguenti della medesima disposizione sono sostituiti con quelli corrispondenti del d.lgs. 502/1992, secondo i regolamenti aziendali. Analogamente si procede i Collegi e le Commissioni di cui agli artt. 48, comma 1, ultimo capoverso e 54 del D.P.R. 384/1990.

9. Nell'attribuzione degli stipendi tabellari ai dirigenti di cui all'Art. 42 ove siano state conglobate le ore di lavoro straordinario, le aziende ed enti provvederanno ad operare i dovuti conguagli con gli incrementi contrattuali, detraendole qualora prestate.

10.**(21)** Ai dirigenti che, nel periodo intercorrente tra l'1.12.1995 e il 5.12.1996, abbiano conseguito, a seguito di concorso, la posizione funzionale corrispondente all'ex X livello dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo - fascia A di cui all'Art. 18, comma 2 bis del d.lgs. 502/92 ovvero all'Art. 26, comma 2 del d.lgs. 29/93, a far data dalla nomina viene attribuita la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione prevista dal presente contratto per l'ex X livello secondo il ruolo di appartenenza. Le aziende ed enti effettuano i conguagli relativi ai periodi eventualmente già riconosciuti agli interessati quali dirigenti di ex IX livello.

11.**(22)** Le disposizioni di cui al comma 10 si applicano altresì ai concorsi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto per i quali - alla medesima data del 5.12.1996 - risulti già espletata la prova scritta.

Art. 70 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'Art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al servizio di controllo interno della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'Art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 71 Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'Art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270 e D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384, in quanto non disapplicate dall'Art. 72.

2. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'Art. 61, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

Art. 72 Disapplicazioni**(23)**

1. A norma dell'Art. 72, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'Art. 2, comma 2, sono

21 *Comma aggiunto in seguito dal CCNL successivo (Art. 5 – norma transitoria)*

22 *Comma aggiunto in seguito dal CCNL successivo (Art. 5 – norma transitoria)*

23 *Tra le disapplicazioni effettuate deve intendersi anche quella dell'Art. 27 del DPR 270/1987 in relazione alle prestazioni di consulenza di cui all'Art. 67(vedi dichiarazione congiunta N. 1 del CCNL successivo.*

inapplicabili, nei confronti del personale dirigenziale appartenente alla presente area negoziale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

a) con riferimento alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: Art. 5 del DPR 384/1990;

b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: Art. 6 del DPR 384/1990;

c) con riferimento alle materie di contrattazione: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;

d) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. dal 18 al 20 del DPR 13/1986; Art. 38 del DPR 270/1987;

e) con riferimento alle forme di partecipazione: Art. 60 del DPR 761/1979;

f) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: Art. 25 della L.93/1983;

g) con riferimento alla composizione delle delegazioni: Art. 4 del DPR 270/1987;

h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: Art. 112 del DPR 270/1987; Art. 7 del DPR 384/90; Art. 21 del DPR 13/1986;

i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: Art. 12 del DPR 3/1957; Art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; artt. 18, commi 3 e 4, e 20 del DM Sanità 30.01.1982; Art. 12 del D.P.R. 3/1957 e Art. 27, comma 4 del D.P.R. 761/1979;

j) con riferimento al periodo di prova: Art. 14 del DPR 761/1979;

k) con riferimento al contratto a tempo determinato: per le disapplicazioni vedi dichiarazione congiunta all'Art. 16

l) con riferimento all'orario di lavoro: Art. 32 del DPR 761/1979; Art. 16 del DPR 270/1987; Art. 9 del DPR 384/1990;

m) con riferimento alla pronta disponibilità: Art.18 del DPR 270/1987; Art. 68, comma 9 del DPR 384/1990;

n) con riferimento alle ferie, festività e riposo settimanale: artt. 33 e 37 del DPR 761/1979; Art. 4 del DPR 395/1988; Art. 68, comma 5, del DPR 384/1990;

o) con riferimento alle assenze retribuite: Art. 38 del DPR 761/1979; Art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e Art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;

p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: Art. 47 del DPR 761/1979; Art. 56, commi 1, punto 1) e 2 del medesimo decreto, artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR 3/1957; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; Art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e Art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;

q) con riferimento all'astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e al servizio militare: artt. da 37 a 41 e 67del DPR 3/1957; Art. 38 e 47 del DPR 761/1979; Art. 3, comma 37 della L. 537/1993; Art. 7, comma 3 della L. 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;

r) con riferimento all'aspettativa: artt. 69 e 70 del DPR 3/1957; Art. 47 del DPR 761/1979;

s) con riferimento al passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica: Art. 16 del DPR 761/1979; Art. 16 del DPR 384/1990;

t) con riferimento agli effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro e al recesso: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; Art. 34 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del DPR 3/1957, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 66, comma 1;

u) con riferimento all'aggiornamento professionale e alla partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata: Art. 26 del DPR 270/1987; Art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;

v) con riferimento alle cause di cessazione del rapporto di lavoro: artt. 52, 54, 55 e 57 del DPR 761/1979; per ciò che concerne l'Art. 56 del medesimo decreto vedi il punto p) del presente comma;

w) con riferimento alla norma transitoria per i Dirigenti già appartenenti all'ex IX livello: Art. 26, comma 2-ter del D.Lgs. 29 del 1993; Art. 18, comma 2-bis del D.Lgs. 502 del 1993, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso;

x) con riferimento alle norme transitorie di cui agli artt. 42, 43, 44 nonchè all'Art. 45: artt. 41, 44 e 45 del DPR 384/1990, sostituiti dai nuovi valori tabellari nei quali vengono inglobate ed assorbite in quota parte le indennità citate; Art. 45, comma 2 del DPR 384/1990 la cui somma annua è assorbita dal nuovo stipendio tabellare;

y) con riferimento agli artt. 47 e 48: l'Art. 43 del DPR 333/1990 sostituito dal nuovo valore tabellare; Art. 38 del DPR 333/1990 per la parte assorbita dal tabellare; Art. 69, comma 1 del DPR 268/1987;

z) con riferimento alla retribuzione di posizione della dirigenza: artt. 44, 45 e 47 del DPR 384/1990 assorbiti e sostituiti dalla retribuzione di posizione; Art. 53 del DPR 384/1990;

aa) con riferimento al finanziamento della retribuzione di posizione: Art. 10 del DPR 384/1990, limitatamente nei confronti dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo; Art. 46 del DPR 384/1990 nonché tutte le altre indennità indicate nell'Art. 53 le quali, in quanto confluite nel fondo, sono da esso assorbite e retribuite ad altro titolo;

bb) con riferimento all'Art. 59: Art. 38 del DPR 333/1990 confluita ed assorbita dal fondo di posizione;

cc) con riferimento al fondo per le condizioni di lavoro: gli articoli dei decreti 270/1987 e 384/1990 citati nel primo comma dell'Art. 60 sono disapplicati laddove ridisciplinati nel presente contratto altrimenti sono mantenuti in vigore per quanto attiene la parte normativa e le procedure di erogazione, salvo specifica diversa indicazione. Le risorse previste per il pagamento delle predette indennità confluiscono nel fondo e sono da esso assorbite;

dd) con riferimento alla produttività per i dirigenti del S.S.N.: artt. da 57 a 67 del DPR 384/1990, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 62, comma 9 del presente contratto per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma del citato Art. 57 decorre dall'1 gennaio 1997.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.

3. Il DPR 25 giugno 1983 n. 348 è completamente disapplicato.

4. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.

5. Le aziende ed enti curano adeguate forme di pubblicità per informare i dirigenti dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'ARAN l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

6. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN, previa informazione alle OO.SS. firmatarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, visto anche il D.L. 163/1995, convertito con modifiche con legge dell'11 luglio 1995, n. 273, esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante i regolamenti richiamati dalla citata legge - i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione deputati la valutazione dei dirigenti ai sensi dell'Art. 57 del presente contratto, dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o , se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'Art. 9, comma 4, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, in relazione agli artt. 9 e 31 del presente CCNL, concordano sulla necessità che, a livello regionale, venga esperito ogni utile tentativo teso alla ricollocazione dei dirigenti eventualmente dichiarati in esubero. A tale scopo le parti, anche quale suggerimento alla Conferenza di cui all'Art. 9, comma 3, individuano - quale strumento che può facilitare la citata ricollocazione - il conferimento di incarichi dirigenziali anche nell'ambito di strutture o unità operative o servizi delle aziende ed enti nei quali il possesso o la mancanza di una specifica disciplina non determini un ostacolo ad un proficuo e funzionale inserimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sulla necessità ed urgenza dell'approvazione di provvedimenti che affrontino il problema dell'utilizzazione di istituti di flessibilità del rapporto di lavoro dei dirigenti pubblici e, in particolare, di quelli del S.S.N., in cui vengono impiegate professionalità per le quali l'utilizzazione part time risulta particolarmente adeguata per le caratteristiche delle prestazioni lavorative, di contenuto prevalentemente professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di gennaio 1997, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari e della riforma dell'indennità premio di servizio. Le parti considerano la modifica del d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modificazioni condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei Dirigenti delle Aziende ed Enti del S.S.N. In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei Dirigenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai Dirigenti lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica. A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'Art. 9 della L. n.

300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal d.lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza, sulla base dell'accordo intercompartimentale definito.

Le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia delle attività usuranti non appena sarà definito il quadro normativo di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti, in riferimento a quanto previsto nell'allegato n.6 dell'accordo dell'Area Medica, circa la previsione della maggiorazione del 40% del valore massimo della retribuzione di posizione nel caso di conferimento dell'incarico di responsabile di Dipartimento, quale premio per l'esclusività di rapporto, convengono sulla necessità che le Aziende, nella predisposizione del Regolamento indicato nel citato allegato n. 6 ed in quello n. 5 del presente contratto, valutino, ai fini dell'attribuzione della relativa maggiorazione della retribuzione di posizione, il conseguimento del giusto equilibrio nei confronti dei Dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo il cui rapporto è caratterizzato dalla esclusività.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti con riferimento all'applicazione dell'Art. 17 comma 4 del presente contratto, relativo alla individuazione di due ore dell'orario lavorativo dei dirigenti da destinare ad attività di aggiornamento professionale, auspicano che nella prossima tornata contrattuale anche a detti dirigenti vengano riconosciute, per evidenti motivi di parità di trattamento, le stesse ore e pari opportunità di aggiornamenti settimanali godute dalla dirigenza medica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti convengono che gli effetti che derivano dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro nei confronti dei Dirigenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL si producono automaticamente anche nei confronti dei Dirigenti già in servizio a tale data. Non occorre pertanto che questi ultimi sottoscrivano un contratto individuale, fatta salva l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, con la stessa o altra azienda, a seguito di vincita di concorso pubblico ovvero in esito a processi di mobilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti sottolineano la necessità che le Aziende, nel formulare i criteri per l'affidamento degli incarichi, pongano attenzione al rispetto dei principi della Legge 903/1977 e della Legge 125/1991.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti prendono atto dell'eliminazione dal testo delle disposizioni riguardanti l'attività di consulenza (Art. 67 lett. B) verso i soggetti privati, per effetto delle osservazioni formulate dal Governo in data 12.9.1996 in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti convengono sulla necessità di reincontrarsi entro il 31.3.1997, data entro la quale il quadro legislativo derivante dall'emananda legge di accompagno della finanziaria 1997 in tema di attività libero-professionale sarà completato, al fine di rivalutare alla luce di tali disposizioni le norme censurate.

Economico 1996- 97 (5 dicembre 1996)

A seguito della registrazione in data 29 novembre 1996 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 novembre 1996, con il quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il CCNL dell'area dirigenziale dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, il giorno 5 dicembre 1996 alle ore 15 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa (Presidente)
- Prof. Gian Candido De Martin (Componente)
- Avv. Guido Fantoni (Componente)
- Avv. Arturo Parisi (Componente)
- Prof. Gianfranco Rebora (Componente)

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L. AUPI
C.I.S.L SNABI
U.I.LSINAFO
CIDA USINCI/SICUS
CONFEDIR CIDA/SIDIRSS
CONFSAL (con riserva) C.I.S.L. FISOS/DIRIGENTI
UNIONQUADRI (con riserva) FEDERAZIONE NAZ.LE FP CGIL/DIRIGENZA e UIL/Sanità DIRIGENZA
USPPI (con riserva)
CISAL (con riserva)

Al termine della riunione le parti concordano l'unito testo di accordo per la stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al biennio di parte economica 1996 -1997 per l'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del comparto Sanità.

Art. 1 Campo di applicazione

1. I benefici economici del presente contratto si applicano ai Dirigenti già in servizio presso le aziende ed enti alla data del 1.1.1996 od assunti successivamente - anche con rapporto a tempo determinato - secondo i criteri di cui all'Art. 49, comma 1 del CCNL relativo al quadriennio 1994 -1997 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1994 - 1995, stipulato il 5 dicembre 1996.

Art. 2 Incrementi contrattuali

Omissis

Art. 3 Stipendi tabellari

Omissis

Art. 4 Rideterminazione del finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello del ruolo sanitario

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e dei dirigenti di I e II livello del ruolo sanitario nonché dello specifico trattamento economico dei dirigenti di II livello di tale ultimo ruolo, così come determinato nell'Art. 58 del CCNL di cui all'Art. 1, è incrementato nel modo seguente:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1997, di una somma pari al 2,10 % del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'azienda o ente, calcolato con riferimento all'anno 1995;

b) a decorrere dal 31 dicembre 1997, di una ulteriore somma pari all'1,38 % del monte salari di cui alla lettera a).

2. Il fondo di cui al comma 1 si consolida nel suo ammontare con le cadenze indicate, ferma rimanendo l'applicabilità dell'Art. 61, comma 2 lett. a) ultimo periodo del CCNL indicato nell'Art. 1.

Art. 5 Rideterminazione della retribuzione di posizione

Omissis

Art. 6 Effetti del contratto

Omissis

Art. 7 Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei Dirigenti.

1. Il fondo previsto dall'Art. 61, comma 2 lettera a) del CCNL di cui all'Art. 1, comma 1, si consolida nel suo ammontare per gli anni successivi. Detto fondo viene incrementato, per il presente biennio, con le modalità fissate dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'Art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 502 del 1992 - come modificato dall'Art. 10, comma 1, della L. 724/1994 - le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano il fondo di cui all'Art. 61, comma 2 lettera a) del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale;

ovvero:

b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività dei Dirigenti - concordati tra Regioni e singoli aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

3. Resta ferma per le Regioni, ai sensi dell'Art. 13, comma 1, del D.Lgs. 502/1992, la facoltà di attivare modelli organizzativi e fissare obiettivi prestazionali superiori a quelli contemplati dai livelli uniformi di assistenza, che comportino un diverso ed ulteriormente qualificato impegno delle aziende od enti - anche volti al recupero di standards organizzativi, di efficienza e di efficacia e sviluppo di professionalità - definiti in appositi progetti regionali finanziati.

4. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui ai commi 2 e 3, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del D.Lgs. 29/1993;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

5. Per la vigenza del presente contratto, i fondi di cui al comma 1 sono incrementati con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

Art. 8 Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del CCNL relativo al primo biennio di parte economica, riferite al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo ed in particolare sono confermate le disposizioni di cui agli artt. 58, commi 3 e 5, 59, comma 4, 60, commi 5 e 6 e 61, comma 2, lettera a).

2. L'Art.7, comma 2 trova applicazione anche per le IPAB di cui all'Art. 47, comma 2 in base alla facoltà prevista dall'Art. 65, comma 2 e seguenti del CCNL indicato nell'Art. 1 e con le modalità ed alle condizioni ivi previste.

Art. 9 Errata corrige

Omissis

Integrativo 1.7.1997

CCNL integrativo per l'area della dirigenza sanitaria, professionale tecnica ed amministrativa del comparto sanità parte normativa quadriennio 1994-1997 parte economica biennio 1994-1995 e 1996-1997

A seguito della registrazione avvenuta in data 24.6.1997 da parte della Corte dei conti del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22.5.1997 , con il quale l' ARAN viene autorizzata a sottoscrivere il testo del CCNL integrativo concordato in data 30.4.1997, il giorno 1.7.1997 alle ore 12.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa (Presidente) - Prof. Gian Candido De Martin (Componente)
- Avv. Guido Fantoni (Componente) - Avv. Arturo Parisi (Componente)
- Prof. Gianfranco Rebora (Componente)

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali di categoria:

C.G.I.L.	AUPI
C.I.S.L.	SNABI
U.I.L.	SINAFO
CIDA	USINCI/SICUS
CISAL	CIDA/SIDIRSS
CONFE.DIR	FIST C.I.S.L. /DIRIGENTI
CONFSAL *	FEDERAZIONE NAZ.LE FP CGIL/DIRIGENZA e UIL/Sanità DIRIGENZA
USPPI *	
UNIONQUADRI*	
R.d.B. /CUB *	
UGL	

*con riserva

Le parti si danno atto che l'ammissione con riserva alla sottoscrizione del presente contratto delle sigle sindacali indicate riguarda solo il CCNL del II biennio di parte economica 1996-1997. La UGL ha partecipato alle trattative e sottoscrive per i correttivi relativi al quadriennio normativo e al I biennio economico. Al termine le parti concordano l'unito testo di accordo integrativo del CCNL relativo al quadriennio di parte normativa 1994/1997 e di parte economica 1994/1995 , sottoscritto il 5.12.1996 , e del CCNL di parte economica 1996/1997, sottoscritto il 5.12.1996 , dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Comparto Sanità.

Art. 1 errata corrige

Omissis

Art. 2 retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione, prevista dalle tabelle allegato 2 e allegato 1 rispettivamente dei CCNL sottoscritti in data 5.12.1996 e relativi al I e del II biennio di parte economica costituisce comunque, in entrambe le componenti fissa e variabile, il minimo contrattuale della retribuzione di posizione. I valori indicati nella tabella 1 allegata al CCNL del II biennio sono, quindi, la base di partenza per la rideterminazione dei valori della componente variabile dopo la graduazione delle funzioni da effettuarsi in azienda ai sensi dell'Art. 50, nell'ambito delle risorse del fondo di cui all'Art. 58. La componente variabile della retribuzione di posizione - tanto quella contrattualmente fissata, quanto quella eventualmente rideterminata dall'azienda dopo la graduazione delle funzioni - è riducibile in tutto o in parte esclusivamente in caso di valutazione negativa ai sensi dell'Art. 57.

Art. 3 mobilità

1. Il preavviso previsto dall'Art.38, comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996 da parte del dirigente sostituisce la richiesta di nulla osta dell'azienda o ente anche nei casi di mobilità disciplinati dagli articoli 12, comma 2 punto A) e 13, comma 2 del DPR 384/90. In quest'ultimo caso le aziende ed enti interessati comunicano l'avvenuto trasferimento alle rispettive regioni in luogo del nulla osta non più richiesto.

Art. 4 retribuzione individuale di anzianità

1. In caso di vincita di concorso o conferimento di incarico ai sensi dell'Art. 15 del d.lgs. 502/92 presso la stessa o altra azienda o ente nonché in caso di trasferimento, il dirigente , anche se accede per la prima volta alla qualifica dirigenziale ma risulti già dipendente del S.s.n., conserva a titolo personale la retribuzione individuale di anzianità eventualmente già acquisita.

Art. 5 norma transitoria

Omissis.

Norm. 1998-2001 Econ. 1998-99 (8 giugno 2000)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO QUADRIENNIO 1998 – 2001 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1998 - 2001

E PARTE ECONOMICA BIENNIO 1998 - 1999

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL 1998-2001 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 24 maggio 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 8 giugno 2000 alle ore 16,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

l'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria Confederazioni sindacali

SNABI (firmato)

AUPI (firmato)

CGIL FP Sanità (firmato) CGIL (firmato)

CISL – COSIADI (firmato) CISL (firmato)

SINAFO (firmato)

CIDA – SIDIRSS (firmato) CIDA (firmato)

CONFEDIR Sanità (firmato) CONFEDIR (firmato)

UIL Sanità (firmato) UIL (firmato)

Al termine della riunione, le parti, dopo aver dato corso alla correzione degli errori materiali di seguito elencati, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del S.S.N. per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999.

PARTE I

TITOLO I Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario (esclusi i medici, veterinari ed odontoiatri), professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'Art. 2, comma 1, punto III dell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 24 novembre 1998.

2. Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (A.R.P.A.), si applica il contratto collettivo di cui al comma 1. Sino all'inquadramento definitivo dei dirigenti nelle agenzie stesse, continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 63, comma 2.

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal CCNL del 5 agosto 1997 ed eventuali ulteriori modifiche del presente CCNL.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti appartenente ai ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Quelli del ruolo sanitario sono indicati come "Dirigenti Sanitari".

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs 19 giugno 1999, n. 229 e 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs n. 502 del 1992" e "d.lgs n. 29 del 1993". Il testo unificato del d.lgs 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Tale testo è stato ulteriormente integrato con il d.lgs 29 ottobre 1998, n. 387. Pertanto la dizione "d.lgs n. 29 del 1993" è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni. L'atto aziendale di cui all' Art. 3, comma 1 bis del dlgs 502/1992 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende, amministrazioni, istituti ed enti (ivi comprese le IPAB aventi finalità sanitarie) del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'Art. 6, comma 1 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. 502/1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle Aziende, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, e dalle leggi regionali di organizzazione. Per la definizione di struttura semplice o complessa si rinvia all'Art. 27.

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5.12.1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 1 luglio e del 5 agosto1997. Per le norme dei citati contratti non disapplicate né modificate dal presente, l'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello del ruolo sanitario va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'Art. 27, comma 1 lettere b), c) e d).

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

Disapplicato dall'Art. 1 comma 8 del CCNL 2002-2005

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I METODOLOGIE DI RELAZIONI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale ;

b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto ;

c) concertazione , consultazione ed informazione . L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche ;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 8 Comitati per le pari opportunità

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'Art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'Art. 4, comma 2 punto D;

c) 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.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. 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 condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale e continua;
- processi di mobilità.
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. Le aziende 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 sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno delle aziende, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II - I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

Art. 9 Soggetti sindacali

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'Art. 19 legge 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei relativi contratti collettivi nazionali.

2. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 81 minuti per dirigente stabilito dall'Art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'Art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali :

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'Art. 19 della legge 300/1970;

- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale(24);

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui ai precedenti alinea competono i soli permessi di cui all'Art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1 la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto , esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali, sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'Art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998.

Art. 10 Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o da un suo delegato;

- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati, appositamente individuati dall'azienda.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'Art. 9, comma 1;

- dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

3. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui all'Art. 9 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Le aziende possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN).

CAPO III - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 11 Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti non implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'Art. 4, comma 3. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 12 Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'Art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

TITOLO II - Rapporto di Lavoro

CAPO I - Costituzione del Rapporto di Lavoro

24 *Modificato dall'Art. 8 comma 2 CCNL 2002-2005*

Art. 13 Il contratto individuale di lavoro dei dirigenti

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD.PP.RR. 483 e 484 del 1997 e del DPCM 25 gennaio 2008.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'Art. 16 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997 nonchè quelle individuate dall'Art. 15 septies del dlgs. 502/1992.

3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.

4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);

b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;

c) area e disciplina di appartenenza;

d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'Art. 27, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse.

e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

- voci del trattamento fondamentale di cui all'Art. 35 lett. A);

- voci del trattamento economico accessorio di cui all'Art. 35 lett. B) ove spettanti.

f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;

g) periodo di prova ove previsto;

h) sede di destinazione.

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. É, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati per i dirigenti del ruolo sanitario dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola(25) di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. In ogni caso, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, il dirigente, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall' Art. 19, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'Art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla legge 662/1996 e dall'Art. 72 L. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'azienda , nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'Art. 15.

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

9. Per i dirigenti del ruolo sanitario il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore dipartimento ai sensi dell'Art. 17 bis del dlgs 502/1992. Analogamente si procede per i dirigenti degli altri ruoli, ai sensi dell'Art. 29, commi 1 e 2.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato, con le modalità del comma 11, con le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'Art. 28.

11. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

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

Art. 14 Periodo di prova

1. L'Art. 15 del CCNL del 5 dicembre 1996 , anche in relazione all'istituzione del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria è così sostituito:

25 *Clausola disapplicata dall'Art. 10 comma 1 del CCNL 2002 - 2005*

"1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti sanitari della stessa o altra azienda o ente del comparto - a seguito di pubblico concorso cambino area e disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'Art. 18 del dlgs 502/1992".

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'Art. 72 del dlgs 29/1993. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'Art. 24, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di esso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'u'timo giorno di effettivo servizio; spettano, altresì, al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato alla scadenza.

9. Al dirigente proveniente dalla stessa o da altra azienda del comparto, durante il periodo di prova, è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione, ai sensi dell'Art. 19. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella azienda con la qualifica di provenienza. La disposizione si applica anche in caso di vincita di concorso presso altra amministrazione di diverso comparto.

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'Art. 15 e segg. del dlgs 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'Art. 19 comma 6.

CAPO II - STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 15: Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario assunti a tempo indeterminato o determinato dopo il 31.12.1998 è esclusivo. La norma, eccetto i casi di mobilità di cui all'Art. 20, i quali non dando luogo a novazione del rapporto di lavoro ne mantengono le caratteristiche in atto al momento del trasferimento, si applica anche in tutte le ipotesi in cui successivamente a tale data venga stipulato un nuovo contratto individuale con dirigenti già in servizio al 31 dicembre 1998 ovvero venga modificato uno degli aspetti del rapporto di lavoro con particolare riguardo al conferimento degli incarichi di direzione di struttura.

2. Il rapporto di lavoro è esclusivo anche nei confronti di tutti i dirigenti che alla data dell'entrata in vigore del d.lgs. 229/1999 abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria.

3. I dirigenti già in servizio alla data del 31.12.1998 che abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria possono passare, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo. A tal fine, entro il 14 marzo 2000, i dirigenti interessati sono tenuti a comunicare all'azienda l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. La mancata comunicazione esplicita entro il predetto termine vale come assenso per il rapporto esclusivo.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo non può chiedere il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. La revoca dell'opzione all'esercizio della libera professione extramuraria può essere invece esercitata entro il 31 dicembre di ogni anno, con le modalità dell'Art. 48.

5. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

6. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del comma 3 che abbiano mantenuto l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria comporta totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili di struttura, negoziano con le équipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

Art.16: Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli titolari di uno degli incarichi di cui all' Art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'Art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'Art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'Art. 62, comma 6 citato.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi , tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure di cui al comma 7 dell'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'Art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluriprofessionali, ai sensi dell'Art. 18 del CCNL 5.12.1996. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario

6. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.

7. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 18 e 19 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Art 17: Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'Art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

CAPO III - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 18: Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo l'atto aziendale - più strutture complesse.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa la sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza ;

b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati che, limitatamente alle strutture per le quali

ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali , riguarda tutti gli addetti.

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall' incarico di struttura semplice .

4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'Art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale o direttore amministrativo e di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - della stessa o di altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'Art. 71 del dlgs 29/1993 e della legge 816/1984 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'Art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 come integrato dal CCNL del 5 agosto 1997. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'Art. 15 e seguenti del dlgs 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio , il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'Art. 31.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza dei quattro ruoli. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di L. 1.036.000 e per la sostituzione di cui al comma 3, di L. 518.000 alla cui corresponsione si provvede o con le risorse del fondo dell'Art. 50 o di quello dell'Art. 52 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati .

8. Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL e, da tale data è disapplicato l'Art. 55 del DPR. 384/1990. Entro il medesimo termine le aziende possono integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'Art. 10, comma 2.

Art. 19: Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 24 e 25 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.

5. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 4.

6. L'aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente assunto presso la stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'Art. 15 e segg. del dlgs 502/1992.

7. In deroga a quanto previsto dai comma 1 e 6, al dirigente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra azienda ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine anche nell'ipotesi di cui all'Art. 18, commi 4 e 5.

8. É disapplicato l'Art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO IV - Mobilità

Art. 20 Mobilità volontaria

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse – in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto del ruolo ed - ove previsto - della disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di tre mesi.

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'Art. 27, comma 1 lettere b), c) o d) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni si applica l'Art. 28 comma 5.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda di destinazione provvederà all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'Art. 27, comma 1 lett.b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'Art. 29, comma 1.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. É confermata l'applicazione del comma 16 dell'Art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996.

7. Sono disapplicati gli artt. 12, 13, 14, 15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'Art. 38 del CCNL del 5 dicembre 1996.

Art. 21 Comando

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione.

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

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

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

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

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

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

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

CAPO V - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 Risoluzione consensuale

1. L'azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'Art. 6, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità comprensive: dello stipendio tabellare, dell' indennità integrativa speciale, dell' indennità di esclusività del rapporto ove in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonchè della retribuzione di posizione complessiva in atto.

Art. 23 Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, presso ciascuna Regione è istituito un Comitato dei Garanti , composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti nei casi e con il rispetto delle procedure previsti dall'Art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'Art. 34 del presente contratto che, per quanto attiene l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, sostituisce l'Art. 59 ivi citato.

2. Il presidente è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle aziende, l'altro esperto designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta da parte della Regione. In mancanza di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione - tra i designati - nei dieci giorni successivi.

4. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'azienda può procedere al recesso.

6. Il comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

7. Le procedure di recesso in corso all'entrata in vigore del presente contratto sono sospese per il periodo di tre mesi necessario alla costituzione del Comitato dei Garanti, decorso inutilmente il quale avvengono con le procedure dell'Art. 36 e seguenti del CCNL 5.12.1996.

CAPO VI - ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 24 Copertura assicurativa

Commi da 1 a 4 abrogati dall'Art. 20 del CCNL 2002-2005

5.(26) Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

6. La polizza di cui al comma 5 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

7. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

8. I massimali delle polizze di cui al comma 7 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

9. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici, per morte o esiti di lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

10. Sono disapplicati l'Art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'Art. 19 del DPR 384/1990.

Art. 25 Patrocinio legale

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua

26 *Comma 8 Art. Art. 24 CCNL 2002-2005 – "Ad integrazione dell'Art. 24, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, qualora l'azienda o ente non possa mettere a disposizione del dirigente il proprio automezzo in occasione di trasferte o per adempimenti fuori dell'ufficio, il rimborso delle spese potrà avvenire secondo le tariffe ACI. La differenza rispetto agli attuali costi di bilancio, previa contrattazione con i soggetti dell'Art. 10 del CCNL dell'8 giugno 2000, sarà finanziata dal fondo per le condizioni di lavoro di cui all'Art. 50 del presente contratto a condizione che ne abbia la necessaria capienza".*

difesa.

4. É disapplicato l'Art. 41 del DPR 270/1987.

TITOLO IV - Incarichi dirigenziali e valutazione dei dirigenti

CAPO I - Incarichi dirigenziali

Art. 26 Graduazione delle funzioni(27)

Omissis

Art. 27 Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale sono le seguenti:

a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario e di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;

b) incarico di direzione di struttura semplice;

c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto aziendale di cui all'Art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie.

4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'Art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - nell'ambito del ruolo sanitario si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello e per i dirigenti degli altri ruoli quelle afferenti gli incarichi di cui all'Art. 54, comma 1, fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture (di carattere gestionale)(28) individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurali etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'Art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale.

7. Per struttura semplice(29) si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno dell a struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base - ove previsto - nella disciplina o professionalità di appartenenza.

10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d), corrispondono per tutti i ruoli, nell'ordine, a quelli previsti dall'Art. 54, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all'Art. 55 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996.

11.(30) Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa nell'ambito del ruolo sanitario sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'Art. 45.

12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'Art. 3 del

27 *Ho sostituito i commi 4 e 6 dell'Art. 50 del CCNL 1996*

28 *Specifica aggiunta dal comma 5 dell'art 4 CCNL 6/5/2010*

29 *La dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL del 6/5/2010 precisa che: „... la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.".*

30 *A decorrere dal 30 maggio 2004, il comma 11 dell'Art. 27 non è più applicabile ai dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nel conferimento di nuovi incarichi di direzione di struttura complessa o di struttura semplice.*

dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'Art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 28 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Criteri e procedure

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'Art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza – decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'Art. 13, comma 11.

3. Ai dirigenti del comma 1 , dopo cinque anni di attività sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti ai dirigenti ivi indicati, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'Art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali, anche provvisoriamente, l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'Art. 27, comma 7.

5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'Art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) sono conferibili con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente, a quelle indicate per i dirigenti del ruolo sanitario e definite ai sensi dell'Art. 31, comma 4. I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.

6. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui all'Art. 27 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la natura del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito.

Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'Art. 13, comma 11.

7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

a) Per i dirigenti sanitari, delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'Art. 31, comma 2 e per gli altri dirigenti delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica di cui al comma 4 dello stesso articolo ;

b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;

d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

f) del criterio della rotazione ove applicabile.

g) che, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'Art. 2103, comma 1, del C.C.

8. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati con i criteri indicati nel comma 9 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

9. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 7 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'Art. 10, comma 2.

10. Gli incarichi dei commi 1, 3 e 5 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

11. I dirigenti sanitari il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'Art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. Analogamente si procede per gli altri dirigenti sulla

base delle modalità di verifica indicate al comma 5.

12. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'Art. 34, secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

Art. 29 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le procedure previste dal DPR 484/1997 nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, ed ai dirigenti degli altri ruoli nel limite e con le modalità da definirsi nel medesimo atto, fatto salvo quanto previsto nel periodo transitorio dall'Art. 27, comma 4.

2. Il contratto individuale disciplina la tipologia dell'incarico, la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'Art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve**(31)**, secondo le procedure di verifica previste dall'Art. dall'Art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992 e dall'Art. 31 del presente contratto per tutti i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'Art. 28, comma 10, ultimo periodo.

4.**(32)** Le aziende formulano, in via preventiva, i criteri per :

* il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell' esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime cadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, prestati senza soluzione di continuità. Nel periodo di vigenza del presente contratto, in via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'Art. 20, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle aziende, nell'ambito dei criteri di cui al presente comma. Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'Art. 54, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996.

* la conferma degli incarichi stessi ai dirigenti di tutti i ruoli, tenendo conto delle verifiche che per i dirigenti del ruolo sanitario sono quelle previste dall'Art. 31, comma 2 e per tutti gli altri quelle individuate ai sensi della stessa norma, comma 4 . I criteri dell'Art. 28, comma 7 sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

* la revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, che avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'Art. 34.

5. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'Art. 10, comma 2.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento - prevedibili per tutti i ruoli - sono conferiti con le procedure previste dall'Art. 17 bis del dlgs. 502/1992.

7. Gli incarichi di direttore di distretto – ove di struttura complessa – sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dall'Art. 3 sexies del dlgs. 502/1992.

CAPO II - Verifica e valutazione dei dirigenti

PARTE II

TITOLO I - Trattamento Economico

CAPO I - Struttura della retribuzione

31 ***Interpretazione autentica*** *inserita dal comma 9 dell'Art. 24 CCNL 2002-2005: "con riguardo agli Art. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000, ed a titolo di interpretazione autentica le parti confermano che la durata degli incarichi non può essere inferiore a quella contrattualmente stabilita rispettivamente dai commi 10 e 3 delle medesime norme. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'Art. 30. Pertanto in tal modo va intesa la dizione "o per periodo più breve" contenuta nell'Art. 29, comma 3. L'incarico – anche se non ne sia scaduta la durata - cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'Art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.".*

32 *Per la vigenza del presente contratto (specifica inserita dal comma 10 CCNL 2002-2005) è confermata la clausola contenuta nel comma 4, primo alinea, penultimo periodo, dell'Art. 29 del CCNL 8 giugno 2000 alle seguenti condizioni:*

- *che le aziende ed enti abbiano formulato in via preventiva i criteri previsti nel medesimo comma 4;*
- *che siano state valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti da altre aziende o enti, in possesso dei requisiti richiesti, con esperienza almeno quinquennale nella qualifica dirigenziale;*
- *che il dirigente abbia almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale ed abbia superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio tecnico di cui all'Art. 26;*
- *che prima del conferimento dell'incarico abbia conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche siano state individuate dall'azienda o ente.*

Art. 35 Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) retribuzione di posizione minima - parte fissa e variabile - prevista dalla tabella 1 allegata al CCNL del 5.12.1996, secondo biennio economico 1996-1997;

5) assegno personale ove spettante ai sensi del presente contratto.

Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13.05.1988, n. 153 e successive modificazioni.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

1) retribuzione di posizione parte variabile eccedente il minimo contrattuale previsto dalla tabella citata al punto 4 lett. A), sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

2) retribuzione di risultato, ai sensi dell'Art. 62, comma 4, del CCNL 5.12.1996 ;

3) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante ;

4) specifico trattamento economico, ove spettante quale assegno personale, ai sensi dell'Art. 39, comma 2;

5) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'Art. 41.

2. I successivi Capi dal II al Capo IV sono distinti con riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario - esclusivo o non ovvero ad esaurimento. Il trattamento economico previsto dal Capo II è applicabile a tutti i dirigenti del ruolo sanitario che abbiano optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000.

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO ESCLUSIVO E DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 40 La retribuzione di posizione dei dirigenti(33)

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'Art. 50, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996 è collegata all'incarico agli stessi conferito.

2. Disapplicato

3. Disapplicato

4. Disapplicato

5. In prima applicazione del CCNL 5 dicembre 1996, come integrato dal CCNL 1 luglio 1997, il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio all' entrata in vigore del contratto medesimo - è stato indicato nella tabella all. 1 del CCNL in pari data, relativo al II biennio economico, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'Art. 26, è competenza delle singole aziende in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche degli artt. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

8.(34) Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un altro incarico di pari valore economico.

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35(35) ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10.(36) I valori massimi delle fasce di cui agli Art. 54 e 55 del CCNL 5 dicembre 1996 sono così rideterminati:

Fascia a) dell'Art. 54: L. 80.000.000

Fascia b) dell'Art. 54: L. 70.000.000

Fascia a) dell'Art. 55: L. 70.000.000

Fascia b) dell'Art. 55: L. 45.000.000

11 . Per i dirigenti di nuova assunzione, ai quali le aziende non abbiano già conferito un incarico diverso, la retribuzione di posizione minima contrattuale è confermata per il biennio 1998 – 1999 nei valori previsti dalla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 -1997, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 47, comma 1 lett. a).

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all' Art. 50. Alla maggiorazione di cui al comma 9 le aziende provvedono con oneri a carico del proprio bilancio.

Art. 41 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario dell'Art. 37 comma 4, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - a decorrere dal 1 agosto 1999 compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 13.240.000 per tredici mensilità incrementabili anche gradualmente sino a 18.263.000 in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'Art. 50, comma 2, per armonizzarla con quella della dirigenza dell'area medico - veterinaria. Tale indennità, nella misura ridotta di L. 5.023.000, compete anche ai dirigenti di cui all'Art. 39, comma 1 con incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'Art. 27, comma 4, ed è corrisposta gradualmente con le medesime cadenze temporali, misure e modalità degli incrementi di cui al periodo precedente.

2. L'indennità del comma 1, primo periodo, compete, dal 31 dicembre 1999, ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, con incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'Art. 54, comma 1 fascia a) del CCNL del 5 dicembre 1996, richiamato nell'Art. 27 comma 4. Gli incrementi sino al raggiungimento del valore massimo di 18.263.000 vengono corrisposti con le medesime modalità previste nella clausola precedente, in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'Art. 50, comma 3. Detta indennità assorbe il maturato economico dell'Art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996, eventualmente in godimento.

3. L' indennità dei commi 1 e 2 non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa. In tal caso esclusivamente ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo viene ripristinato il maturato economico di cui al comma 2 ove fosse stato precedentemente goduto.

4. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso , nella misura intera, in ragione d'anno.

Art. 42 Equiparazione

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere alla equiparazione della retribuzione minima contrattuale di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 – secondo biennio economico 1996 - 1997 dei dirigenti dei quattro ruoli di ex IX livello, qualificato e non, del DPR 384/1990 – in servizio al 5 dicembre 1996 - a quella dei dirigenti di ex X livello non qualificato, attesa la sostanziale parificazione delle funzioni dirigenziali

33 ***Interpretazione autentica*** *inserita dal comma 11 CCNL 2002-2005: "A titolo di interpretazione autentica dell'Art. 53 del CCNL 5 dicembre 1996 e dell'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con riguardo alle modalità di composizione della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente, le parti precisano che essa è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle citate disposizioni (e stabilita dalle disposizioni dei CCNL succedutisi nel tempo), è corrisposta, quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale già percepito. Si rinvia, per chiarezza, all'esempio dell'allegato n. 4.".*

34 *Il comma 12 dell'Art. 24 CCNL 2002-2005 così recita: "Ai fini di una corretta applicazione dell'Art. 40, comma 8 del CCNL 8 giugno 2000, relativo all'attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione delle aziende ed enti, le parti ritengono opportuno richiamare le procedure previste dai vigenti contratti collettivi prima di modificare l'incarico:*

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo vigente ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lettera C) prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;

- verifica in contrattazione integrativa, ai sensi dell'Art. 4, commi 2, lettera F e 3, delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulla posizione di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;

- applicazione dell'Art. 30, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa. A tal fine la parola "ultima" del periodo finale del comma 1 della citata disposizione è abrogata;

- applicazione del citato Art. 30 o dell'Art. 17 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 per i dirigenti in eccedenza tenuto conto dell'Art. 9, comma 1, lettera h) del presente contratto."

35 *Le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%".Modificato dal comma 4 Art. 4 del CCNL 6/5/2010.*

36 *Nota inserita dal comma 13 dell'Art. 24 CCNL 2002-2004: "Ad integrazione dell'Art. 40, comma 10 del CCNL 8 giugno 2000 e con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto si precisa che il valore minimo delle fasce di incarico coincide con la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle tavole di cui agli Art. 44 e 45, in relazione alle tipologie degli incarichi e rapporto di lavoro ivi indicati."*

operata con l'accorpamento delle due ex posizioni funzionali nel I livello dirigenziale dall'Art. 18, comma 2 del dlgs 502/1992 o nell'unico livello di cui all'Art. 26 del dlgs. 29/1993.

2. Tale equiparazione, iniziata con il CCNL 5 dicembre 1996, secondo biennio economico, per quanto riguarda lo stipendio tabellare, deve essere definitivamente portata a termine per la conclusione della vertenza. A tal fine le parti, nel prendere atto che le risorse necessarie si renderanno disponibili nel biennio economico 2000 – 2001, rinviano la definitiva soluzione al relativo contratto, prevedendo sin d'ora che per un corretto finanziamento dei fondi di ciascuna azienda si provvederà, con le procedure dell'Art. 7, lett. c) alla loro perequazione a livello regionale.

3. Le parti concordano, altresì, di rinviare al contratto del medesimo biennio la definizione del trattamento economico dei dirigenti del ruolo sanitario, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi , al termine del quinquennio di cui all'Art. 28, comma 3. La disposizione si applica ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, a condizione che siano stati adottati i medesimi meccanismi di verifica dei dirigenti sanitari, ai sensi dell'Art. 31, comma 4.

Art. 43 Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. Nel quadro del riordino del Servizio Sanitario Nazionale previsto dal dlgs 229/1999, al fine di promuovere il miglioramento qualitativo delle prestazioni sanitarie ed in relazione al conseguimento degli obiettivi del piano sanitario nazionale anche per la razionalizzazione della spesa sanitaria, le parti, preso atto delle disposizioni contenute nelle leggi 448/1998 e 488/1999, con decorrenza da stabilirsi nel CCNL del secondo biennio economico 2000 –2001 in ragione dei relativi finanziamenti, prevedono l'istituzione di una indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario. Per una corretta distribuzione delle risorse tra aziende si procederà secondo le modalità previste dall'Art. 7, comma 1, lett. d).

2. Le parti concordano, altresì, che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell'attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto – per la presente parte – sarà immediatamente disdettato e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo , in ogni caso , il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

CAPO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Art. 44 Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso dei dirigenti del ruolo sanitario gia di I e II livello, sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare attuazione all'Art. 20, comma 3, punto 18 bis della legge 488/1999 circa la riconduzione dei dirigenti ad un rapporto di lavoro unico per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 16 e 17.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo - è portato a termine entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, attribuendo agli stessi:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'Art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa nella misura prevista dall'Art. 38;

c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'Art. 30 l'indennità di incarico prevista dall'Art. 41, senza alcun assegno personale. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.

d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;

e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato;

f) la retribuzione di risultato, ove spettante.

Per i dirigenti già di II livello che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'Art. 30.

3. Per i dirigenti sanitari che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro il 14 marzo 2000 - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente, con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).

4. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 1 dicembre 2001 anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto. In tale caso a detti dirigenti è attribuito:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'Art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa in godimento e nella misura prevista per il rapporto di lavoro in atto;

c) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'Art. 40.

5. Le aziende fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

CAPO IV - INCARICHI E TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO

Art. 46 Trattamento economico fondamentale

1. Ai dirigenti di cui all'Art. 45, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:

a) il trattamento economico tabellare dell'Art. 37, comma 4;

b) l'indennità integrativa speciale prevista dall' Art. 38;

c) per i dirigenti sanitari già di II livello l'assegno personale previsto dall'Art. 39;

d) le altre voci previste dall' Art. 35 lettera A) ove spettanti.

2. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui al comma 1 lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'Art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall' 1 gennaio 1998.

Art. 47 Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti sanitari già di I e II livello, a rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

a) componente fissa di cui alla tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, nella misura ridotta del 15% in applicazione dell'Art.1, comma 12 della legge 662/1996 .

b) parte variabile in godimento ridotta del 50%.

2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'Art. 40.

3. Ai dirigenti sanitari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 44, comma 3 e 45 comma 2 non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi dell'Art. 56 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.

5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b) e quella del comma 4 decorrono dal 1 luglio 1999. Quella del comma 3 decorre dal 1 luglio 2000.

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'Art. 43 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – artt. 50 e 52 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'Art. 50.

7. Le aziende provvederanno al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1 luglio 1999 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione i non più di sei soluzioni mensili.

Art. 48 Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall' Art. 46, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'Art. 28, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

CAPO V

Art. 49 Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi dal II al IV del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'Art. 29, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di rischio.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonchè alla indennità di cui Art. 38, all' assegno personale previsto dall'Art. 39, comma 1 ed, infine, all' indennità di cui all' Art. 41.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazio-ne dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti ma-

turati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997.

TITOLO II - IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - I FONDI AZIENDALI

Art. 50 Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti nonché per l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa e per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello dello specifico trattamento economico conservato a titolo personale, sono confermati i fondi previsti, rispettivamente dai commi 2 e 4 dell'Art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996 il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è integrato con le seguenti risorse:

a)(37) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio

b)(38) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 0,94% del monte salari dei dirigenti del ruolo sanitario calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997, da accantonare per le finalità di cui all'Art. 42;

c) risorse derivanti dal fondo dell'Art. 51 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati della riorganizzazione.

d) gli assegni personali di cui all'Art. 39 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

e) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'Art. 42.

3. Il fondo di pertinenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è integrato in quota parte con le risorse di cui al comma 2 lettere a) e c) nonché dalle seguenti:

a)(39) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari al 6% del minor importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante a parità di funzioni, dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale dirigenziale dei tre ruoli nel rispetto dei risparmi prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'Art. 7, comma 1 lett. c), finalizzata all'applicazione dell'indennità prevista dall'Art. 41, comma 2, nella misura base;

b) maturato economico di cui all'Art. 44 comma 2 lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998;

c)(40) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari all' 1,12 del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1997 del personale interessato;

d) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, finalizzato all'applicazione dell'Art. 42.

4. Con le risorse del presente fondo, che saranno opportunamente individuate nel biennio successivo 2000 – 2001 sarà data applicazione all' Art. 42 relativo all'equiparazione dei dirigenti di ex IX livello, qualificati e non, in servizio al 5 dicembre 1996 a quelli di X livello non qualificato ed alla definizione della retribuzione minima contrattuale dei dirigenti con meno di cinque anni.

5. I fondi di cui al comma 1 devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate ai fondi di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

6. Disapplicato.

7. É altresì confermato il fondo previsto dall'Art. 59 del CCNL 5 dicembre 1996 avente il medesimo scopo di cui al presente articolo relativamente ai dirigenti delle IPAB aventi finalità sanitarie, il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997. Esso è integrato con le modalità previste dai commi 2 e 3.

8. Il fondo di cui al comma 2 è ridotto degli importi previsti dall'Art. 47, comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

Art. 51 Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. É confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative, già previsto dall'Art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997.

37 *tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del CCNL II biennio economico 2002-2003*
38 *non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo*
39 *tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del CCNL II biennio economico 2002-2003*
40 *non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo*

2. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'Art. 60, del citato CCNL 5 dicembre 1996, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

3. É confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo indipendentemente dall'incarico, nonché per i dirigenti del ruolo sanitario limitatamente a quelli con incarico di direzione di struttura complessa.

4. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo agli istituti dell'orario di lavoro, servizi di guardia e pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà integrare il fondo di cui all'Art. 50, commi 2 e 3, ovvero destinare i relativi risparmi a rideterminare l'importo dell'indennità di pronta disponibilità tuttora fissato nella quota minima di L 40.000. L'eventuale trasferimento nel fondo per la retribuzione di posizione è irreversibile.

5. É abrogato l'Art. 51, comma 2 del DP R. 384/1990.

Art. 52 Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1, si provvede secondo la disciplina prevista negli articoli 61, 62, 63 e per le IPAB dall'Art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996 mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi ;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Per la formazione del fondo per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività e miglioramento dei servizi si deve tener conto delle seguenti precisazioni:

a) disapplicato ;

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione dei fondi di cui agli artt. 50 e 51.

5. Il fondo previsto nel comma 2 lett. a) è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle seguenti condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti dall'attuazione dell'Art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende alla contrattazione integrativa e da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi del personale.

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

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 5, lett. b) è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interno ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla retribuzione di risultato.

7. Disapplicato

8. É confermato l'Art. 64 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo agli onorari e compensi di natura professionale dei dirigenti avvocati e procuratori.

Art. 53 Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche

1. Le aziende e gli enti che, in attuazione delle vigenti disposizioni, rideterminano, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 50, 51 e 52, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno incrementare i relativi fondi in modo congruo , con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'Art. 35, comma 1, lett. A) punto 5 come già previsto dall'Art. 58 del CCNL 5 dicembre 1996; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui all'Art. 41 e - per i dirigenti sanitari – dell'Art. 43.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

PARTE III

TITOLO I - LA LIBERA PROFESSIONE

CAPO I - LA LIBERA PROFESSIONE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO

Art. 54 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

1. In applicazione degli artt. 4, comma 11 e 15 quinquies del d.lgs. 502/1992 e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutto i dirigenti del ruolo sanitario con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero-professionale all'interno dell'azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda con il concorso del Collegio di direzione previsto dall'Art. 17 dello stesso decreto e con le procedure indicate nell'Art. 4, comma 2, lettera G).

2. In particolare, l'azienda - fino alla realizzazione di proprie idonee strutture e spazi distinti per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria in regime di ricovero ed ambulatoriale - intra ed extra ospedaliera - deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni per consentire ai dirigenti l' esercizio della libera professione intramuraria ai sensi dell'Art. 72, comma 11 Legge 448/1998 e delle conseguenti direttive regionali in materia, anche fuori dall'azienda, in spazi sostitutivi in altre aziende o strutture sanitarie non accreditate, nonché in studi professionali privati, ivi compresi quelli per i quali è richiesta l'autorizzazione all'esercizio dell'attività.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libera professionale sono disciplinate dalle aziende nel rispetto dei criteri generali del presente contratto

4. Per attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in èquipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero nonché le prestazioni farmaceutiche ad esso collegate, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'articolo 9 del d.lgs. 502/1992.

5. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero-professionale intramuraria non può, globalmente, comportare per ciascun dirigente, un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

6. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

Art. 55 Tipologie di attività libero professionali

1. L'esercizio dell'attività libero-professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'Art. 54, comma 4.

b) attività libero-professionale a pagamento, ai sensi dell'Art. 54, comma 4, svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate.

c) partecipazione ai proventi di attività richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi all'azienda all'interno delle strutture aziendali, anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le èquipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le equipes interessate e nel rispetto delle direttive regionali in materia.

3. L'attività libero-professionale è prestata con le modalità indicate nell'Art. 1, comma 4 del DM 31 luglio 1997, pubblicato nella G.U. 5 agosto 1997. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio

di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal dlgs 626/1994, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'Art. 59.

4. La gestione dell'attività libero-professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della Legge 23.12.1994, n.724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

Art. 56 Disciplina transitoria

1. Sino alla realizzazione di quanto previsto dall'Art. 54 comma 2, l'azienda al fine di consentire l'esercizio dell'attività libero-professionale autorizza i dirigenti sanitari all'utilizzo, senza oneri aggiuntivi a carico dell'azienda stessa e comunque al di fuori dell'impegno di servizio, di studi professionali privati o di strutture private non accreditate, con apposita convenzione, alle seguenti condizioni:

a) preventiva comunicazione all'azienda dei volumi prestazionali presunti in ragione di anno, le modalità di effettuazione e l'impegno orario complessivo;

b) definizione delle tariffe, d'intesa con i dirigenti interessati;

c) emissione delle fatture o ricevute da parte del dirigente su bollettario dell'azienda. Gli importi corrisposti dagli utenti sono riscossi dal dirigente, il quale detratte a titolo di acconto, le quote di sua spettanza nel limite massimo del 50%, li versa entro i successivi 15 giorni all'azienda che provvederà alle trattenute di legge e relativi conguagli ;

d) definizione del numero e della collocazione della sede o delle sedi sostitutive degli spazi aziendali, nella quale o nelle quali è transitoriamente autorizzato l'esercizio della attività libero-professionale intramoenia, con le procedure di cui all'Art. 54, comma 1.

2. La presente norma ha effetto fino alla emanazione delle direttive regionali che disciplineranno la materia e, comunque, non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del contratto. Le parti si riconvocheranno entro il quinto mese dall'entrata in vigore del presente contratto, per definire la materia entro nel termine suindicato, in carenza di atto ministeriale di indirizzo o di regolamentazione regionale.

Art. 57 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonchè al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata dall'azienda con le procedure dell'Art. 54, comma 1.

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende terranno conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'Art. 55 lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'Art. 28, commi 1 e segg.della legge n. 488/1999;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature.

d) Le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'Art. 3, comma 13, del d.lgs. 124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'Art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero-professionale di équipe di cui all'Art. 55, comma 1, lettere b), c) e d) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle aziende – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'Art. 55, comma 1 lettera a) sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, in contraddittorio con i dirigenti interessati. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente

h) Per le attività di cui alla lettera c) dell'Art. 55, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle aziende, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) Un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda ai sensi dell'Art. 4, comma 2 lettera G) comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline del ruolo sanitario – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un be-

neficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero-professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

Art. 58 Altre attività a pagamento dei dirigenti sanitari

1. L'attività di consulenza dei dirigenti del ruolo sanitario, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'Art. 27, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'Art. 55 lett. c), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;

- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- l'entità del compenso;

- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. L'atto aziendale di cui all'Art. 54, comma 1, disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe , in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto : il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità ai criteri indicati nell'Art. 57.

5. Gli onorari per le prestazioni di cui al comma 4 sono riscossi dalla struttura presso la quale il dirigente ha svolto l'attività, la quale ne rilascia ricevuta su appositi bollettari forniti dall'azienda di appartenenza del dirigente stesso; la struttura citata, dedotte le quote di propria spettanza, versa e all'azienda ed al dirigente le quote di loro competenza con le cadenze previste nella convenzione.

6. L'atto aziendale di cui all'Art. 54, comma 1, disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali e può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto .

7. Per le prestazioni di cui al comma 6, l' atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero-professionale:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese. I compensi e le modalità di attribuzione sono stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'Art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del dlgs 502/1992.

e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

8. L'atto indicato nell'Art. 54, comma 1 disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito – limitatamente alle attività dell'area psicologica - può chiedere all'azienda che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero-professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'azienda.

9. L'onorario della prestazione di cui al comma 3, stabilito nel rispetto dei vincoli ordinistici, viene riscosso dal dirigente che ha effettuato la prestazione, il quale ne rilascia la ricevuta al paziente su apposito bollettario dell'azienda. L'onorario viene versato entro cinque giorni dalla riscossione all'azienda, che ne accredita il 95 % al dirigente stesso con la retribuzione del mese successivo.

Art. 59 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione

1. L' attività professionale dei dirigenti sanitari del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero-professionale prevista dalle lett. a), b) e c) dell'Art. 55 – per eventuali attività per cui non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente – l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi della lettera d) del citato Art. 55, che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

3. Le attività di cui alle lett. a), b) e c) citate nel comma 2 devono essere individuate preventivamente dall'azienda ed autorizzate dal Collegio di direzione e, fino alla sua costituzione dal Consiglio dei Sanitari, con la connessa specificazione delle sedi di svolgimento delle attività stesse.

Art. 60 Attività diverse dalla libera professione intramuraria

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, diplomi universitari e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica del Ministero del Tesoro, di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 278 del 1998 ed alle commissioni invalidi civili costituite presso le aziende sanitarie di cui alla legge n. 295 del 1990, etc.);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigente sindacale;

g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, non rientrano fra quelli previsti dal comma 7 dell'articolo 72 della legge n. 448 del 1998 ma possono essere svolti, previa autorizzazione da parte dell'azienda ai sensi dell'articolo 58, comma 7, del dlgs. 29/ 1993, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravoità dell'impegno richiesto, non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'omnicomprensività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

CAPO II Attività aziendali

Art. 62 Attività dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo

1. L'attività di consulenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'Art. 27, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, che può essere autorizzata anche nei confronti dei dirigenti del comma 1. In tal caso essa deve essere esercitata al di fuori dell'impegno di servizio ed attuata con le medesime modalità e procedure previste dall'Art. 58, comma 2 , mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate.

3. Il compenso deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza, con la retribuzione del mese successivo.

4. L' attività professionale dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione e delle ARPA, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale. Tale attività professionale richiesta a pagamento da terzi per l'offerta di servizi differenziati è occasionale e d è acquisita ed organizzata dall' azienda, ai sensi dell'Art. 4, comma 2, lett. G), in analogia a quella prevista dall'Art. 55, comma 1 lett.d), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le equipes interessate.

5. L'Art. 60 si applica anche ai dirigenti di cui al presente articolo.

PARTE IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 63 Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 50, 51, 52 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Le tabelle di equiparazione del personale confluito nelle A.R.P.A. a quello del personale del servizio sanitario nazionale saranno definite con apposito contratto entro il 30 giugno 2000 il quale dovrà tener conto dei seguenti criteri: contratti collettivi attualmente applicati; qualifica di provenienza del personale.

3. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile (prevista dalle tabelle, rispettivamente all. 2 ed allegato 1 ai CCNL 5 dicembre 1996, primo e secondo biennio economico, come integrato – sempre in via di interpretazione autentica dal CCNL del 1 luglio 1997), facendo parte del trattamento fondamentale dei dirigenti, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione, rispettivamente, dell' Art. 49, comma 2 ed Art. 6 dei CCNL del 5 dicembre 1996, I e II biennio economico, con le decorrenza indicate nelle medesime tabelle contrattuali.

4. L'azienda può consentire, a domanda, la mobilità del dirigente tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico purchè il richiedente sia in possesso del requisito di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno o altro equipollente secondo le vigenti disposizioni nonché delle abilitazioni di legge, ove previste.

5. I casi previsti dall'Art. 16 disciplinato dal CCNL 5 agosto 1997 in cui le aziende – per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'Art. 15 septies, commi 1 e 2 del dlgs 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti - eventualmente integrati da quelli previsti dall'Art. 19, comma 6, primo periodo del dlgs 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'Art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'Art. 40. Ai dirigenti pubblici si applica l'Art. 19, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.

6. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza , ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

Art. 65 Previdenza complementare

1. Le parti convengono sulla necessità che la dirigenza della presente area negoziale possa usufruire di una tutela previdenziale complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale ai sensi del dlgs 124/1993, della legge 335/1995 e delle successive modificazioni ed integrazioni.

2. A questi fini le parti prendono atto che sono in corso negoziati per definire l'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per tutti i lavoratori dei comparti Regioni – autonomie locali e Sanità, al quale farà seguito la disciplina dello statuto, del regolamento elettorale per pervenire all'atto costitutivo del Fondo medesimo ed ai successivi adempimento a cura di quest'ultimo.

Art. 66 Norma programmatica

1. Le parti, pur prendendo atto che nell'Art. 20, comma 1, punto 18 bis, della legge 488/1999, l'istituto del part – time non è consentito ai dirigenti sanitari, concordano sulla necessità ed urgenza di affrontare il problema dell'utilizzazione di tale istituto esclusivamente in quei casi in cui risulta comprovata una particolare esigenza familiare o sociale e fermo rimanendo il rapporto di lavoro esclusivo, con sospensione provvisoria della eventuale libera professione intramuraria svolta.

2. Le parti convengono, altresì, sull'opportunità che la materia venga affrontata nel contesto delle code contrattuali di cui al comma 2 dell'Art. 64 per disciplinare le percentuali, il trattamento economico e normativo nonché l'utilizzo dei risparmi per la parte che le vigenti disposizioni destinano agli incentivi del personale. In tale disciplina sarà previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che, in violazione del rapporto esclusivo, eserciti la libera professione extramuraria.

3. Nel medesimo ambito di cui al comma 2 sarà disciplinato l'impegno ridotto per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo per i quali la normativa richiamata al comma 1 non implica il divieto previsto per la dirigenza del ruolo sanitario circa l'esclusività di rapporto.

4. Le parti convengono sin da ora che, nel disciplinare il trattamento economico per il rapporto di lavoro ad impegno ridotto dei dirigenti del comma 3 con svolgimento della libera professione extramuraria, alla retribuzione di posizione e di risultato di tali dirigenti saranno applicate le medesime regole che l'Art. 72 della legge 448/1998 ha previsto per i dirigenti sanitari a rapporto di lavoro non esclusivo. Le risorse derivanti da tali risparmi saranno destinate al fondo di cui all'Art. 50.

Art. 67 Disapplicazioni e sostituzioni

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:

A) con riguardo agli artt. da 1 ad 12 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali ed interpretazione dei contratti) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 5 dicembre 1996;

B) con riguardo all'Art. 13 (il contratto individuale di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'Art. 14 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

C) con riguardo all'Art. 14 (periodo di prova) è sostituito l'Art. 15 del CCNL 5 dicembre 1996;

D) con riguardo agli artt. 16 e 17 (orario di lavoro dei dirigenti) è sostituito l'Art. 17 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

E) con riguardo all'Art. 18 (sostituzioni) è disapplicato l'Art. 55 del DPR 384/1990, con effetto dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCNL;

F) con riguardo all'Art. 19 (aspettativa) è disapplicato l'Art. 27 del CCNL 5 dicembre 1996;

G) con riguardo all'Art. 20 (mobilità volontaria) sono disapplicati gli artt. 12,13,14,15 del DPR 384/1990 ed il comma 10 dell'Art. 38 del CCNL 5 dicembre 1996;

H) con riguardo all'Art. 21 (comando) sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979;

I) con riguardo all'Art. 24 (copertura assicurativa) sono disapplicati l'Art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'Art. 19 del DPR 384/1990;

J) con riguardo all'Art. 25 (patrocinio legale) è disapplicato l'Art. 41 del DPR 270/1987;

K) con riguardo all'Art. 26 (graduazione delle funzioni) è sostituito l'Art. 50 del CCNL 5 dicembre 1996, limitatamente ai commi 4 e 6;

L) con riguardo agli artt. 28 e 29 (affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali) sono disapplicati gli artt. 51 e 52 del CCNL 5 dicembre 1996, fatte salve eventuali norme transitorie di primo inquadramento ;

M) con riguardo agli articoli da 31 a 34 (verifica e valutazione dei dirigenti) è sostituito l'Art. 57 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

N) con riguardo agli articoli 35 a 48 (struttura della retribuzione ed incrementi contrattuali) si rinvia al relativo testo, con l'avvertenza che, ove le norme disapplicate contengano disposizioni transitorie queste hanno cessato – di norma - di produrre i loro effetti con la prima applicazione dei CCNL del 5 dicembre 1996 e loro successive integrazioni. É, inoltre, disapplicato l'Art. 48 del DPR 384/1990.

O) con riguardo all'Art. 49 (effetti benefici economici) è sostituito l'Art. 49 del CCNL 5 dicembre 1996 ;

P) con riguardo agli articoli da 50 a 52 (fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) nel rinviare al testo dei singoli articoli, si richiama quanto affermato nella lettera N. Con particolare riguardo ai fondi il termine "consolidato" si riferisce – fatte salve le precisazioni nel testo dell'Art. 52 – al fondo correttamente formato ai sensi delle disposizioni contenute negli articoli da 58 a 65 del CCNL 5 dicembre 1996 per la corresponsione delle voci del trattamento economico cui le norme stesse sono finalizzate.

Q) con riguardo agli articoli da 54 a 60 (libera professione) sono disapplicati gli artt. 66 e 67 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché l'allegato 5, sostituito dal presente allegato 4;

2. Sono, altresì, disapplicate tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto, ivi comprese quelle risultanti da leggi o regolamenti regionali disciplinanti materie del rapporto di lavoro oggetto del presente contratto.

3. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'ARAN , previa informazione alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

ALLEGATO N. 4 - Attività libero-professionale

Per fornire alle aziende ed enti unità di indirizzo per attuare le modalità organizzative dell'attività libero-

professionale intramuraria e per la fissazione delle tariffe, in attesa di quanto sarà previsto dall'atto di indirizzo di cui all'Art. 72 della legge 448/1998 e dalle successive linee guida regionali, le parti concordano i seguenti punti:

A) PREMESSA GENERALE E FINALITA'

1. L'azienda e gli enti sono interessati allo sviluppo di un'area organizzativa di erogazione di servizi a pagamento, che saranno offerti sul mercato sanitario in parallelo all'attività istituzionalmente dovuta, al fine di:

a) contribuire al processo riorganizzativo dei servizi offerti ai pazienti, mettendo a disposizione il patrimonio di conoscenze, capacità, esperienze e risorse organizzative, tecnologiche e strutturali dell'Ente, nell'ambito di un sistema sanitario complessivamente inteso;

b) rafforzare la capacità competitiva dell'azienda stessa non solo sul mercato dei servizi garantiti e finanziati dal SSN in concorrenza con le strutture private, ma sul mercato più generale dei servizi sanitari;

c) garantire il diritto sancito dalla vigente normativa verso il personale medico che opti per l'attività professionale intramoenia (di seguito denominata LPI), di esercitare la stessa nell'ambito dell'Ente di appartenenza sia in modo diretto che in forma partecipativa ai proventi derivanti da rapporti instaurati con strutture private non accreditate e con terzi paganti;

d) valorizzare il ruolo e le opportunità professionali della dirigenza sanitaria;

e) introdurre, con il carattere dell'esclusività del rapporto di lavoro, condizioni che favoriscano la motivazione del personale e il "senso" d'appartenenza all'azienda.

2. L'azienda, con l'entrata in vigore del presente CCNL che disciplina le modalità dell'attività LPI, intende riconoscere, consentire, promuovere e sostenere concretamente e attivamente l'attività LPI con modalità e interventi flessibili nell'ambito del quadro normativo.

3. L'attività LPI deve rappresentare realmente l'espressione di una libera scelta dell'utente senza influire negativamente sul tempestivo ed efficace svolgimento delle attività istituzionali e sui relativi volumi di attività, concorrendo a rafforzare la responsabilizzazione e a riconoscere la giusta remunerazione anche per tutti gli operatori e gli altri dirigenti del ruolo sanitario che vi intendano partecipare con le necessarie funzioni di supporto. L'attività libero-professionale, all'interno o all'esterno delle strutture e dei servizi dell'unità sanitaria locale, è intesa a favorire esperienze di pratica professionale, contatti con i problemi della prevenzione, cura e riabilitazione e aggiornamento tecnico-scientifico e professionale nell'interesse degli utenti e della collettività.

4. La configurazione organizzativa dell'esercizio della LPI richiede la collaborazione del personale tenuto a svolgere attività di supporto. Il personale della dirigenza sanitaria che non intenda esercitare l'attività LPI, è tenuto comunque a concorrere, in ragione delle competenze istituzionali attribuite, negli adempimenti connessi alle prestazioni in regime libero-professionale secondo le modalità fissate dall'azienda.

5. É riconosciuto e garantito, in forma assoluta, piena ed esclusiva, il diritto di parità nel trattamento sanitario fra i pazienti interessati dalle prestazioni in regime libero-professionale ed i pazienti in regime di attività strettamente istituzionale, ciò con riferimento a tutte le prestazioni previste o che si rendono necessarie, ai fini dell'assistenza sanitaria, sia ordinarie che urgenti.

6. Il ricorso alla valorizzazione della libera professione assume per l'Azienda la finalità anche di crescita complessiva della produttività, nel rispetto dell'esigenza di miglioramento della qualità delle prestazioni, ove scientificamente riconosciute appropriate ed efficaci, e di sviluppo della promozione del ruolo aziendale.

B) ORGANIZZAZIONE DELLA LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

1. Le aziende, avvalendosi del Collegio di direzione di cui all'Art. 17 del dlgs. 502/1992 e sulla base dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'Art. 4, comma 2 lett. G), definiscono con apposito atto, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, le modalità organizzative dell'attività libero-professionale della dirigenza sanitaria.

2. La disciplina aziendale assicura il rispetto dei seguenti principi:

a) l'attività libero-professionale ambulatoriale deve essere organizzata in orari diversi da quelli stabiliti per qualsiasi tipo di attività istituzionale, compresa la pronta disponibilità;

b) qualora per ragioni tecnico – organizzative non sia possibile l'articolazione dell'attività libero-professionale in orari differenziati, dovrà essere stabilito un tempo standard, corrispondente al tempo mediamente necessario all'esecuzione delle medesime prestazioni in regime istituzionale, da recuperare in relazione al numero delle prestazioni effettuate ovvero da individuare con apposita timbrature;

c) non è consentita l'attività libero-professionale relativamente ai ricoveri nei servizi di emergenza e di terapia intensiva, nelle unità coronariche e nei servizi di rianimazione ovvero per altre tipologie in relazione alla peculiarità delle patologie o delle norme da individuare in sede aziendale.

3. La disciplina aziendale dovrà prevedere le modalità autorizzative dell'esercizio della LPI nelle quali dovranno essere indicati:

- gli spazi orari disponibili;
- i locali e le attrezzature necessari;

- le modalità organizzative, anche in relazione al personale di supporto, tra cui le modalità per le prenotazioni e per la tenuta delle liste di attesa, nonché le modalità per la utilizzazione dei posti letto, degli ambulatori ospedalieri e territoriali, delle sale operatorie e delle apparecchiature da utilizzare per tale attività, garantendo comunque all'attività istituzionale carattere prioritario rispetto a quella libero-professionale;
- l'istituzione di appositi organismi di verifica della LPI, promozione e monitoraggio costituiti in forma paritetica ai sensi dell'Art. 54.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti confermano che tra gli enti dell'area sono ricomprese le ex istituzioni di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie ai sensi dell'Art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione delle aree dirigenziali , sottoscritto il 24 novembre 1998 e che nella dizione "tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato" di cui all'Art. 1, comma 1, si intende altresì il personale dirigente dipendente dalle Aziende Sanitarie Locali e operante presso i servizi sociali delle aziende medesime nonché quello degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che i protocolli di cui all'Art. 7, non dovranno assumere carattere di accordi integrativi regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'Art. 13 le parti ritengono che gli incarichi di direttore di distretto non prevedono distinzioni tra i ruoli dei dirigenti che vi possono essere preposti. Con riguardo alle assunzioni a tempo determinato di cui all'Art. 15 septies del dlgs 502/1992 le parti convengono che le percentuali ivi previste siano calcolate su ciascun ruolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento agli artt. 16 e 18 del presente contratto, le parti ritengono che nelle strutture per le quali ai sensi della vigente normativa concorsuale l'accesso è riservato a più categorie professionali, le aziende, con riferimento all'organizzazione dei servizi di guardia ed alle sostituzioni dei dirigenti assenti dovranno tenere conto di tutti i dirigenti del ruolo sanitario di diverso profilo professionale addetti alla struttura.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'Art. 20, le parti concordano di aver dato piena attuazione all'Art. 33 del dlgs. 29/1993, completandone le disposizioni con le modalità e le procedure ivi previste. Pertanto la mobilità deve essere effettuata secondo le indicazioni dell'Art. 20.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'Art. 25, comma 3 le parti convengono che, gli oneri ivi previsti dovranno in futuro trovare copertura assicurativa nell'ambito delle polizze che saranno stipulate ai sensi dell'Art. 24, comma 3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'Art. 27, le parti ritengono che ove il distretto sia individuato come struttura complessa ai sensi dell'Art. 3 quater del dlgs 502/1992, la sua articolazione interna possa ricomprendere più strutture complesse o semplici a valenza distrettuale, fatto salvo ulteriori articolazioni previste dalle leggi regionali di organizzazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

per la lotta al lavoro dei bambini

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti.In particolare l'OIL ha denunciato una forte presenza di lavoro minorile anche nella produzione di strumenti e materiali chirurgici. Tale produzione si concentra in Pakistan nella zona di Sialkot, nota appunto per la esportazione di tali prodotti in tutto il mondo. Da stime ricavate da studi OIL si presume che circa 8000 bambini siano utilizzati in tali produzioni con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.

Al fine di contribuire all'impegno delle istituzioni internazionali e del governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998, la Carta di impegni contro lo sfruttamento del lavoro minorile e, facendo anche seguito alla raccolta fondi promossa da CGIL CISL e UIL e le organizzazioni imprenditoriali italiane per progetti OIL e UNICEF in Pakistan, nel settore degli strumenti chirurgici.

Le parti firmatarie di questo accordo si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e perché tali prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL. Le parti si impegnano, pertanto, a richiedere alle imprese fornitrici che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 1138 sull'età minima e si impegnano altresì a sostenerle verso tale obiettivo attraverso il rafforzamento dei programmi dell'OIL in atto a Sialkot nel settore degli strumenti chirurgici. Tali programmi hanno come obiettivo la rimozione dei minori dal lavoro, la loro reintegrazione nel mondo della scuola l'eventuale inserimento al loro posto di membri della famiglia anche attraverso

misure di formazione professionale e di sostegno socioeconomico.

Le parti si impegnano a rivedersi entro 6 mesi dalla data della firma della presente dichiarazione, per concordare la pratica attuazione degli impegni e definire le modalità e le risorse necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti prendono atto, ai fini della vertenza disciplinata dall'Art. 32, comma 13, legge 449 del 27.12.1997 della nota N. 6180/11 del 16 dicembre 1999 con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni sulle modalità applicative per la soluzione degli eventuali casi ancora in contestazione cui si riferisce la norma di legge..

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

In relazione alle norme sulla verifica e valutazione dei dirigenti di cui agli articoli da 31 a 34 del presente contratto, viste le modifiche introdotte dal dlgs 286/1999 in materia nonché il dlgs 229/1999 , esprimono il comune avviso che le Aziende ed enti, nell'istituire - mediante gli atti richiamati dalle citate normative, gli organismi deputati alla valutazione dei dirigenti dovranno tenere conto della particolare funzione che detti organismi saranno chiamati a svolgere in relazione alle specifiche professionalità operanti in azienda, prevedendone una adeguata composizione o, se del caso, una integrazione con figure adeguate per professionalità e qualifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti si danno reciproco atto che i fondi aziendali previsti dal presente contratto agli artt. 50, 51 e 52 per la corresponsione delle voci del trattamento economico ivi indicate non possono essere utilizzati, nei policlinici universitari a gestione mista per il pagamento delle analoghe competenze al personale universitario convenzionato, che dovranno gravare esclusivamente sulle risorse definite allo scopo nella relativa convenzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Le parti convengono sulla necessità che nelle code contrattuali del presente CCNL sia affrontato il problema della ridefinizione del compenso per l'utilizzo del mezzo privato per compiti di servizio, utilizzando i parametri di determinazione ACI del costo chilometrico in sostituzione dell'indennità chilometrica ancora fissata ad 1/5 del prezzo della benzina super al chilometro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti si impegnano ad approfondire - nell'ambito delle code contrattuali - le problematiche della guardia notturna al limitato scopo di verificare la possibilità, senza oneri aggiuntivi, di rinvenire meccanismi che, salvaguardata l'organizzazione dei servizi, in determinati casi oltre i cinquantacinque anni di età possano rendere la guardia stessa facoltativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riferimento all'Art. 58, comma 9, le parti convengono che le sperimentazioni ed i trials clinici possano essere compresi tra le attività a pagamento ivi previste, secondo quanto definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'Art. 4 lett. G, del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti, con riferimento all'Art. 30, comma 2, prendono atto che la Commissione ivi citata è quella prevista dal d.lgs. 49/2000, che modifica l'Art. 15 quinquies del d.lgs. 502/1992.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

In relazione agli artt. 15 e 45 del presente contratto, le parti prendono atto di quanto affermato dalla circolare del Ministero della Sanità, n. D.P.S. IV.9-11/569 del 28.3.2000, in ordine alla remissione in termine per l'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo nei confronti dei dirigenti di II livello, che per una erronea interpretazione del comma 4 dell'Art. 1 del d.lgs. 49/2000 siano stati indotti a non esercitare la propria opzione entro il 14.3.2000 o ad esercitarla erroneamente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 17

Le parti convengono che, ai sensi dell' Art. 35, comma 2, nei confronti dei dirigenti del ruolo sanitario che hanno optato per il rapporto esclusivo entro il 14 marzo 2000 non si applichino, neanche temporalmente, le penalizzazioni previste dai commi 1 lett. b), 3, 4 e 5 dell'Art. 47.

I dirigenti sanitari di cui all'Art. 44 che entro il 14 marzo 2000 abbiano optato per il rapporto esclusivo continuano a prestare la propria attività con le modalità previste dal rapporto in corso di soppressione sino a trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo ai sensi di quanto previsto dall'Art. 44, comma 2, momento dal quale sarà riadeguato l'orario di lavoro. La disposizione è collegata al meccanismo di finanziamento del passaggio previsto dall'Art. 44 citato, comma 5.

Non condivisa solo da CGIL F.P. Sanità

Economico 2000-01 (8 giugno 2000)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1998 – 2001 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2000 - 2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 5 maggio 2000 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL del secondo biennio economico 2000-2001 dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del S.S.N. nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 6 giugno 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 8 giugno 2000 alle ore 17,30 ha avuto luogo l'incontro tra :

l'ARAN :

nella persona del Presidente – Prof. Carlo Dell'Aringa (Firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

OO.SS. di categoria Confederazioni sindacali

SNABI SDS (firmato)

AUPI (firmato) CONFEDIR (firmato)

SINAFO (firmato)

CGIL FP Sanità (firmato) CGIL (firmato)

FIST CISL – COSIADI (firmato) CISL (firmato)

CIDA / SIDIRSS (firmato) CIDA (firmato)

UIL Sanità (firmato) UIL (firmato)

Al termine della riunione, le parti, dopo aver dato corso alla correzione degli errori materiali di seguito elencati, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del S.S.N. biennio economico 2000-2001.

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto concerne il secondo biennio economico - 1 gennaio 2000 - 31 dicembre 2001 – del CCNL relativo al quadriennio 1998 - 2001.

2. Gli effetti economici del presente contratto, secondo i criteri di cui all'Art. 49 del CCNL relativo al quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa ed al primo biennio di parte economica 1998 – 1999, stipulato in data 8 giugno 2000, si applicano ai dirigenti già in servizio presso le aziende alla data del 1 gennaio 2000 ovvero assunti successivamente.

3. Per le semplificazioni del testo del presente contratto si rinvia all'Art. 1 del CCNL indicato nel comma 2.

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 2: Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Dal 1 luglio 2000 al 30 giugno 2001, l'incremento mensile lordo degli stipendi tabellari previsti per il livello unico dei dirigenti della presente area negoziale dagli artt. 36 e 37 del CCNL relativo al I biennio economico 1998 - 1999, stipulato in data 8 giugno 2000, è di L. 50.000.

2. Dal 1 luglio 2001 ai dirigenti del comma 1 è corrisposto l'incremento mensile lordo di L. 96.000, che riassorbe il precedente.

3. Lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

dal 1 luglio 2000	dal 1 luglio 2001
£ 38.232.000	£ 38.784.000

Art. 3 Equiparazione

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'Art. 42, comma 1 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti della presente area negoziale, in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza, è equipa-

rata a quella dell' ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima dei dirigenti dei ruoli sottoindicati è, pertanto, così rideterminata:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
parte fissa	L. 6.450.000	L. 2.000.000	L. 2.000.000
parte variabile	L. 9.349.000	L. 9.102.000	L. 9.035.000

2. Per gli ingegneri, architetti e geologi di cui alla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, come modificata dall'Art. 2 del CCNL 4 marzo 1997, la componente fissa della retribuzione di posizione è confermata in L. 4.955.000 e la componente variabile, già di L. 3.929.000, per effetto del presente articolo è rideterminata in L.6.080.000, per complessive L. 11.035.000.

3. La retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 2 spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997 e successive modificazioni, ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui al comma 1 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi, dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
parte variabile	L. 4.194.000	L. 4.087.000	L. 3.888.000

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda abbia già conferito ai dirigenti del comma 3 incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'Art. 40, comma 11 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 2 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 3 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1, 2 e 3 si provvede con le risorse dei fondi dell'Art. 8.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'Art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

Art. 4 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1. Per i dirigenti della presente area, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'Art. 3, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

Ruolo	sanitario	amministrativo	tecnico e professionale
parte fissa	L. 2.000.000	L. 2.000.000	L. 2.000.000
parte variabile	L. 4.194.000	L. 4.087.000	L. 3.888.000

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all' Art. 3, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'Art. 31 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'Art. 34 dello stesso CCNL, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva. L'applicazione della presente clausola al personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è condizionata all'attuazione anche per detti dirigenti dei meccanismi di verifica di cui all'Art. 31, comma 4 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base dell' Art. 55, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'Art. 3, comma 4.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse dei fondi dell'Art.8.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'Art. 35, comma 1 Lett. A) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 - 1997.

Art. 5 Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell' Art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. (Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.)(41)

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa L. 31.994.000

Dirigente con incarichi Art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni L. 22.856.000

Dirigente con incarichi Art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni L. 9.821.000

Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 2.900.000

4. L' esperienza professionale di cui al comma 3 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell' indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'Art. 31, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dagli Art. 31 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Nella prima applicazione l'indennità è finanziata con le seguenti risorse derivanti :

A) A livello nazionale:

1) dall'Art. 72, comma 15, L. 448/1998 ;

2) dall'Art. 28, commi 8, 10 e seguenti, della legge 488/1999;

B) A livello regionale:

1) dall'1,2 % del monte salari annuo aziendale , calcolato con riferimento al 1997, quale risorsa aggiuntiva messa a disposizione delle Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, a decorrere dall'1 gennaio 2000.

C) A livello aziendale:

1) dai risparmi derivanti dall'applicazione dei commi 4, 5 e 12 dell'Art. 72 della legge 448/1998.

8. Per effetto della diversa distribuzione dei dirigenti nelle aziende in rapporto all' esperienza professionale nonché dei risparmi citati nella lettera C) del comma precedente e per l'attribuzione delle risorse aggiuntive di cui alla lettera B) dello stesso comma, si procede alla ripartizione delle predette risorse in sede regionale nell'ambito delle procedure di perequazione previste dall'Art. 7 senza pregiudizio per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto alle scadenze previste dal comma 3.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 14 marzo 2000, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'Art. 48 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 - la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra l' 1 gennaio ed il 14 marzo 2000, l'indennità decorre dalla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

CAPO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO con rapporto di lavoro non esclusivo

Art. 6 Trattamento economico fondamentale

1. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo di cui all' Art. 46 del CCNL, stipulato in data 8 giugno 2000, è confermato e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti cui si riferisce.

Art. 7 Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'Art. 29, comma 4 del CCNL

41 *Capoverso disapplicato dal comma 3 dell'Art. 11 del CCNL 6/5/2010*

5 dicembre 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento, alla indennità di cui Art. 38, all' assegno personale previsto dall'Art. 39, comma 1 , all' indennità di cui all' Art. 41 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed all'indennità di cui all'Art. 5 del presente contratto.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 nonchè gli incrementi di cui agli artt. 3 e 4 del presente contratto hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente comma. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996 - II biennio economico 1996-1997 e, per le modifiche alla stessa apportate dagli artt. 3 e 4 del presente contratto, tenuto conto delle relative cadenze temporali.(42)

CAPO IV - I FONDI AZIENDALI

Art. 8 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'Art. 50 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.1999, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza.

2. Il fondo previsto dall'Art. 50, comma 2, del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza del ruolo sanitario, continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:

a)(43) a decorrere dal 1 gennaio 2000 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio;

b) risorse derivanti dal fondo dell'Art. 9. comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione.

c) gli assegni personali di cui all'Art. 39 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 che confluiscono nel fondo dei dirigenti sanitari;

d) a decorrere dal 1 luglio 2000 dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui all'Art. 47, comma 3.

Il fondo del comma 2 è, altresì, incrementato, in ragione d'anno:

a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,34% del monte salari annuo della dirigenza del ruolo sanitario, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,31% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.

c) a decorrere dal 1 luglio 2000 con le risorse di cui all'Art. 47, commi 3 e 6 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000.

d) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000.

3. Il fondo previsto dall'Art. 50, comma 3 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo continua ad essere integrato dalle seguenti risorse:

a) da risorse derivanti dal fondo dell'Art. 9. comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo tenuto conto del ruolo di provenienza del personale interessato della riorganizzazione.

b) dal maturato economico di cui all'Art. 44 comma 2 lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996 dei dirigenti cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000;

c) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 2000.

Il fondo è altresì incrementato, in ragione d'anno:

a) a decorrere dal 1 luglio 2000 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,37% del monte salari annuo della dirigenza interessata, calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999;

42 *"Rientra nella retribuzione minima contrattuale l'incremento previsto dall'Art. 11, comma 3, primo periodo, ove attribuito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro". Voce aggiunta dall'Art. 37 comma 1 del CCNL del 2004*

43 *tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del CCNL II biennio 2002-2003*

b) a decorrere dal 1 luglio 2001 di una quota, in ragione d'anno, pari allo 0,35% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 31 dicembre 1999.

Dal 1 gennaio 2000 la quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica della dirigenza dei tre ruoli prevista dall'Art. 50, comma 3 lett. a) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 è ulteriormente incrementabile sino al 15% massimo per l'applicazione dell'Art. 11 comma 3, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio, con le procedure dell'Art. 7, comma 1 lett. c) del citato CCNL;

4. Al fine di dare applicazione agli artt. 3 e 4, a decorrere dal 1 febbraio 2001 il fondo del comma 2 - per i dirigenti sanitari - utilizza le risorse di cui allo 0,94% già ad esso assegnate ed appositamente accantonate, ai sensi dell'Art. 50, comma 2 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed il fondo previsto dal comma 3 – per i dirigenti degli altri ruoli - a decorrere dal 1 febbraio 2001 utilizza le risorse di cui all'Art. 52, comma 7 (pari all'1,2% del monte salari annuo aziendale, calcolato con riferimento al 1997) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Per tutti i ruoli sono, altresì, utilizzate con la stessa decorrenza le risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei rispettivi dirigenti cessati dal servizio, confluite nei fondi medesimi dal 1 gennaio 1998, e da ulteriori risorse aggiuntive regionali in misura percentuale pari all' 1,7 % del monte salari 1999 relativo alla dirigenza della presente area negoziale. L' incremento complessivo è pari a L. 5.413.000 medie annue lorde pro – capite per ogni dirigente di ex IX livello in servizio alla data del 5 dicembre 1996, di cui L. 3.311.000 destinate all'applicazione dell'Art. 3 e per la parte residua all'attuazione degli artt. 4 e 11, comma 3.

5. Al fine di garantire una omogenea e congrua distribuzione dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio a causa della loro diversa distribuzione tra le aziende nonché ai fini della integrazione dei fondi con le risorse regionali, l'incremento dei fondi di ciascuna azienda previsto al comma 4 sarà assicurato previa perequazione e compensazione a livello regionale con le modalità indicate nell'Art. 7, lett. c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. Le risorse residue dopo l'applicazione del comma 4 rimangono accreditate ai relativi fondi per le altre finalità cui gli stessi sovraintendono.

Art. 9 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'Art. 51 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.1999.

2. É confermato quanto previsto dall'Art. 52 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità delle prestazioni per i dirigenti dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale. L' ammontare dei fondi è quello consolidato al 31.12.1999 nel rispetto delle regole stabilite con l'Art. 52, comma 4 citato. L'incremento annuo dei fondi di risultato dell'1% di cui al comma 5, lettera b) dell'Art. 52 continua ad operare, a decorrere dal 1 gennaio 2000, alle medesime condizioni e caratteristiche previste nella clausola richiamata mentre l'incremento del comma 7, dal 1 gennaio 2000 confluisce, per i dirigenti del ruolo sanitario, nel finanziamento dell'indennità dell'Art. 5 e, per i dirigenti degli altri ruoli, dall'1 febbraio 2001 nel fondo dell'Art. 8, commi 3 e 4 per le finalità previste dalle medesime clausole.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10 Verifiche

1. L'indennità di esclusività del rapporto, in quanto compensativa di una opzione che modifica in modo irreversibile la sfera giuridica dei dirigenti sanitari, presenta caratteristiche di stabilità e nel primo biennio di applicazione 2000 - 2001 trova la garanzia di finanziamento nei risparmi derivanti dai processi di riforma e razionalizzazione dei servizi sanitari in corso.

2. A tal fine, in attuazione della riforma le Regioni attiveranno, con adeguati provvedimenti organizzativi misure di indirizzo e controllo del governo clinico della spesa atte a garantire risparmi di gestione certi e consolidati, derivanti dalla qualificazione del servizio ospedaliero e dall'incremento di produttività – anche attraverso l'applicazione degli opportuni protocolli diagnostici e terapeutici, la razionalizzazione della spesa sanitaria che consentirà il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità.

3. Al termine del biennio contrattuale del comma 1 si procederà ad una verifica del processo attuativo di tale istituto e del relativo finanziamento che continuerà ad essere assicurato dalle Regioni con voci di risparmio dalle stesse destinate a finanziare la spesa sanitaria ed aventi la medesima finalizzazione di cui all'Art. 5, senza aggravio per il SSN.

Art. 11 Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 9 e 10 non siano utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. Rimangono in vigore tutte le disposizioni di carattere economico previste dal CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, non modificate dal presente contratto.

3. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, i criteri di cui all'Art. 50, comma 2 del CCNL 5 dicembre 1996 sono integrati nel senso che, eccetto i casi in cui trovi applicazione l'Art. 66, comma

3 del contratto stipulato in data 8 giugno 2000, la totale disponibilità costituisce un elemento necessario di integrazione con le attività della dirigenza sanitaria e, rappresentando una caratteristica fondamentale e peculiare del proprio rapporto di lavoro, deve essere presa in considerazione nella definizione della retribuzione di posizione - parte variabile - con un incremento di L. 2.900.000 annue lorde, a cui si provvede dall'1.1.2000 con le risorse del fondo di cui all'Art. 8, comma 3 appositamente finalizzate. Tale integrazione compete ai dirigenti di nuova assunzione solo dopo il compimento del quinquennio di attività e positivo superamento della verifica prevista dall'Art. 31, comma 4 e 32 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito. L'indennità - se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

4.(44) Con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere:

a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'Art. 4 ed al comma 3 del presente articolo, l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del SSN con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto;

b) ai fini dell'applicazione degli artt. 3 e 5 l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'Art. 9, al fine di esplicitare meglio la propria volontà, le parti concordano che le risorse utilizzabili per l'equiparazione di cui ai commi 3 e 4 della norma sono esclusivamente quelle derivanti dalla RIA dei dirigenti cessati dal servizio, che le citate clausole finalizzano a tale scopo. Ne consegue che le altre risorse attribuite al fondo, ivi compresi gli incrementi derivanti dal finanziamento contrattuale nazionale, non devono, quindi, concorrere all'applicazione dei commi 3 e 4 citati ma devono essere utilizzate esclusivamente per le altre finalità cui il fondo stesso sovrintende.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, nelle aziende ove non siano stati conferiti gli incarichi, ai sensi del CCNL 5 dicembre 1996, la corrispondenza degli incarichi di cui al presente contratto viene effettuata con riferimento alla tabella allegato 1 del CCNL 5 dicembre 1996 II biennio economico 1996-1997, che rinvia alle posizioni giuridiche di provenienza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'esperienza professionale richiesta ai dirigenti del ruolo sanitario dall'Art. 11, comma 4 deve essere maturata nel profilo di appartenenza anche ove questo sia articolato in più discipline.

44 Nota aggiunta dal comma 14 dell'Art. 24 CCNL 2002-2005: "Le parti concordano che l'anzianità complessiva con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato prevista dall'Art. 11, comma 4, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, deve essere stata maturata senza soluzione di continuità quali dirigenti presso le aziende ed enti del comparto."

Sui servizi pubblici essenziali

ACCORDO SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE IN CASO DI SCIOPERO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA DEL SSN

In data 25 settembre 2001, alle ore 12, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente, avv. Guido Fantoni:.....firmato.....

e, per i rappresentanti sindacali:

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
CGIL FP Sanità	firmato	CGIL	firmato
CISL Fps- COSIADI	firmato	CISL	firmato
UIL Fpl	firmato	UIL	firmato
CIDA / SIDIRSS	firmato	CIDA	firmato
SINAFO	firmato		
AUPI	firmato		
SNABI SDS	firmato		

Al termine è stato sottoscritto il seguente accordo nel testo che si allega:

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutti i dirigenti del ruolo sanitario (esclusi medici, veterinari ed odontoiatri), professionale, tecnico ed amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del comparto di cui all'Art. 2, comma 1, punto III, dell'Accordo Quadro del 25 novembre 1998 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle.

3. Nel presente accordo vengono altresì indicate tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.

4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2 Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive integrazioni, i servizi pubblici da considerare essenziali nella presente area negoziale sono i seguenti:

a) assistenza sanitaria;

b) igiene e sanità pubblica;

c) protezione civile;

d) distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;

e) erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A)ASSISTENZA SANITARIA

A1) Assistenza d'urgenza:

- 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.

A2) 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 già in atto o da avviare, ove non dilazionabili 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.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con dirigenti in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi

D) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

E) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge.

Art. 3 Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante regolamenti di servizio aziendali, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra le aziende stesse e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'Art. 43 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, vengono individuati, per le diverse professionalità addette ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di dirigenti che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. I protocolli d'intesa di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa, individuano:

a) i contingenti di dirigenti, suddivisi per discipline o professionalità;

b) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di unità operativa o sede di lavoro, con riferimento all'Art. 16, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

3. In conformità ai regolamenti di cui al comma 1, la direzione generale dell'azienda - ovvero l'organo ad essa corrispondente negli enti del comparto secondo i rispettivi ordinamenti - individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 2, va mantenuto in servizio il personale dirigenziale del ruolo sanitario normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di dirigenti da impiegare in tutte le altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

4. Sulla base dei protocolli di intesa del comma 1, i regolamenti di servizio individuano:

a) i contingenti dei servizi essenziali di cui all'Art. 2, lettera E) non operanti nei giorni festivi. Essi sono definiti tenendo come parametro di riferimento quelli eventualmente occorrenti se tali servizi erogassero prestazioni anche nei giorni festivi.

b) l'incrementabilità del contingente qualora lo sciopero sia previsto a ridosso di uno o più giorni festivi;

c) eventuali contingenti superiori a quelli previsti nel comma 3 per i giorni festivi.

5. Nelle more della definizione dei regolamenti di servizio sulla base dei protocolli di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 2, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'Art. 5, comma 3, lett. c).

Art. 4 Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'Art. 2, 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 amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di area deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali deve essere comunicata all'Assessorato Regionale alla Sanità; la proclamazioni di scioperi nell'ambito di singole aziende ed enti deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'Art. 5, comma 9.

3. 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. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;

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

e) nel caso in cui l'astensione collettiva si svolga con forme di sciopero "virtuale" che prevedano la regolare prestazione lavorativa, la trattenuta di una quota della retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice l'azione di sciopero. Nei protocolli d'intesa di cui all'Art. 3, comma 1 sono indicate le procedure per l'attuazione di tale forma di sciopero. Le aziende e gli enti, con le modalità previste dal comma 2, sono tenute ad informare l'utenza attraverso gli organi di stampa della finalità sociale alla quale sono destinate le trattenute;

f) in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e aziendale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e, negli altri casi, dalle amministrazioni competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. 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.

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

Art. 5 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nel CCNL di area.

2. 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.

3. 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.

4. 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 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.

5. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 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.

6. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 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.

7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

8. Del tentativo di conciliazione di conciliazione di cui al comma 4 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 146/1990, come modificata dalla legge 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.

9. 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 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. 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.

11. In caso di proclamazione di una seconda 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 all'Art. 4, comma 5.

Art. 6 Sanzioni

1. 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.

Integrativo 10.2.2004

CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL AREA DELLA DIRIGENZA RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN STIPULATO L'8 GIUGNO 2000

In data 10 febbraio 2004, alle ore 11, ha avuto luogo l'incontro per la firma del CCNL integrativo del CCNL dell' area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN stipulato l'8 giugno 2000, nelle persone di:

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni (Presidente) .....Firmato.....

Per i rappresentanti sindacali le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali:	
CGIL FP Sanità	Firmato	CGIL	Firmato
CISL Fps- COSIADI	Firmato	CISL	Firmato
UIL Fpl	Firmato	UIL	Firmato
CIDA / SIDIRSS	Firmato	CIDA	Firmato
SINAFO	Firmato	CONFEDIR	Firmato
AUPI	Firmato	CONFEDIR	Firmato
CONFEDIR sanità (con riserva)	Firmato	CONFEDIR	Firmato
SNABI SDS	Firmato		

Al temine della riunione le parti sopraindicate sottoscrivono il contratto nel testo che segue:

TITOLO I NORME GENERALI

Capo I

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto si applica a tutta la dirigenza destinataria del CCNL stipulato l'8 giugno 2000 ed ha le seguenti finalità:

a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;

b) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.

2. Per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni, si richiama l'Art. 1 del CCNL dell'8 giugno 2000, precisando che tali riferimenti si intendono, comunque, comprensivi di tutte le modificazioni ed integrazioni nel frattempo intervenute. In particolare, i riferimenti al d.lgs.29/1993 sono da intendersi aggiornati in conformità degli articoli del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove sono confluiti. Nel presente testo, gli originari articoli del d.lgs. 29/1993 saranno riportati unitamente con il riferimento al d.lgs. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). La legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni ed integrazioni, l'ultima delle quali con la legge 8 marzo 2000, n. 53, sono confluite nel d. lgs. 51/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità).

Capo II Diritti sindacali

Art. 2 Diritto di assemblea

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

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro, singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo ai sensi dell'Art. 1, comma 5 del CCNQ del 27 febbraio 2001 sulle prerogative sindacali.

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

4. É disapplicato l'Art. 26 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

Art. 3 Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabi-

lita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda e all'organizzazione sindacale interessata ovvero da quest'ultima direttamente all'azienda.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute, sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono concordate le modalità, che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.

5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto è definitivamente disapplicato l'Art. 12 del CCNL 5 dicembre 1996. A tale proposito, le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la disapplicazione del citato Art. 12, era stata disposta per mero errore materiale dall'Art. 67, comma 1, lettera A del CCNL 8 giugno 2000 come già rilevato e rettificato dall'ARAN a norma dello stesso Art. 67, comma 3.

Art. 4 Patronato sindacale

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'Art. 43 D. Lgs. 165/2001 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.

2. É disapplicato l'Art. 33 del D.P.R. 384/1990.

TITOLO II Disciplina del rapporto di lavoro

CAPO I - Struttura del rapporto di lavoro

Art. 5 Determinazione dei compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'Art. 26, comma 2 lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo Art. 26.

2. Nei casi di mobilità volontaria il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto anche con il passaggio alla nuova azienda, salvo diverso accordo tra l'azienda di provenienza ed il dirigente per l'applicazione del comma 1.

Art. 6 Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 21 del CCNL 5 dicembre 1996, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'Art. 16, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o alla corresponsione - per i soli dirigenti sanitari - del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per i giorni festivi.

Art. 7 Lavoro notturno(45)

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti sanitari tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'Art. 28 del CCNL 5 dicembre 1996 che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'Art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità di cui all'Art. 8.

5. L' articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

Art. 8 Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'Art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, il cui servizio si

45 *Dichiarazione congiunta n. 1 – CCNL 2004 - Con riferimento agli artt. 7 e 13 gli ulteriori eventuali benefici previsti dall'Art. 53 D.lgs 151/2001 trovano applicazione anche se non richiamati dai rispettivi articoli di riferimento.*

Con riguardo all'Art. 7, le parti si danno atto che la disciplina ivi prevista è coerente con le prescrizioni del dlgs. 8 aprile 2003, n. 66.

svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde (pari a € 2,32) per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di £.30.000 lorde (pari a € 15,49) se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a £. 15.000 lorde (pari a € 7,75) se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tener conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.

4. É disapplicato l'Art. 52 del D.P.R. 384/1990.

CAPO II - Cause di sospensione del rapporto di lavoro

Art. 9 Assenze per malattia(46)

omissis

Art. 10 Aspettativa

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

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

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

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'Art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

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

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'Art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'Art. 15 e segg. del D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;

b)(47) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto. L'aspettativa prevista dall'Art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico – privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'Art. 18, comma 1 o 5 del CCNL 8 giugno 2000.

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'Art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l' aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9.(48) Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett.

46 *Nota aggiunta dal comma 16 dell'Art. 24 CCNL 2002-2004: "La disciplina dell'Art. 9 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 è estesa anche ai casi di donazione di organo tra vivi.".*

47 *Comma così sostituito dall'Art. 24 comma 15 CCNL 2002-2004*

48 *Dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 2004 - Con riferimento all' Art. 10, comma 9, le parti richiamano quanto pre-*

b), è esonerato dal preavviso purchè manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg prima. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

10. Il presente articolo sostituisce l'Art. 19 del CCNL 8 giugno 2000 dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Si conferma la disapplicazione dell'Art. 47 del D.P.R. 761/1979.

Art. 11 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo(49) restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998, il 25 novembre 1998 ed il 27 febbraio 2001.

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

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

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

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente dei periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d.lgs 151 del 2001.

6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo si applica dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.

Art. 12 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'Art. 23, comma 6, del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all' Art. 10, comma 8, lett. c), nei limiti massimi ivi previsti.

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

visto dalle vigenti disposizioni per ciò che attiene le assunzioni a tempo determinato al fine di procedere alla sostituzione dei dirigenti assenti. Le parti concordano che le procedure relative alla richiesta di aspettativa (comunicazione, assenso dell'azienda ai fini dell'inizio dell'assenza etc) sono oggetto di appositi atti organizzatori interni che l'azienda adotta informandone le organizzazioni sindacali. In particolare, con riguardo al comma 8 lettera b) tra i contratti di lavoro a termine sono ricompresi quelli relativi all'incarico di direttore generale e amministrativo ed, ove previsti, di direttore dei servizi sociali.

49 *Il CCNL del 6/5/2010, Art. 16 comma 4, integra il presente comma con l'aggiunta del seguente capoverso: ""In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.".*

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

5. È disapplicato l'Art. 21 del D.P.R. 384/1990.

Art. 13 Tutela dei dirigenti portatori di handicap(50)

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'Art. 23, comma 6 del CCNL del 5 dicembre 1996; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'Art. 10 comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

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

5. È disapplicato l'Art. 22 del D.P.R. 384/1990.

Art. 14 Congedi per eventi e cause particolari

1. I dirigenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'Art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato Art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'Art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'Art. 22 del CCNL del 5 dicembre 1996, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

Art. 15 Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001.

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

a) nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 2, 16 e 17, comma 1 del dlgs. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente - anche nell'ipotesi di cui all'Art. 28 del citato decreto - spettano l'intera retribuzione fissa mensile di cui alle tabelle 1 e 2 del CCNL II biennio economico 2000-2001 sottoscritto l'8 giugno 2000, ivi compresa la R.I.A., ove in godimento ;

b) in caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha 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 ;

c) nell'ambito del periodo di astensione facoltativa del lavoro previsto dall' Art. 32, comma 1 lett. a) del D. Lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri i primi 30 giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione di cui alla lett. a) del presente comma ;

50 *Vedi la nota all'Art. 7*

d) successivamente al periodo di astensione di cui alla lett. a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'Art. 47, comma 4 del dlgs. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino - computati complessivamente per entrambi i genitori - secondo le modalità indicate nella stessa lett. c) ;

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

f) ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui all'Art. 32, comma 1 del dlgs 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione ;

g) in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lett. f), la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro ;

h) in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'Art. 41 del dlgs 151 del 2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'Art. 39, comma 1 dello stesso decreto possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'Art. 7 del dlgs 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e per l'intera 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, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'Art. 25 del CCNL 5 dicembre 1996, dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

CAPO III - Mobilità

Art. 16 Mobilità interna

1.(51) Nell'attuale sistema degli incarichi dirigenziali, la mobilità all'interno dell'azienda dei dirigenti in servizio può essere conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 in struttura anche ubicata in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'Art. 13, commi 9 e 12 dello stesso contratto.

2. La mobilità a domanda si configura come richiesta di un nuovo e diverso incarico, anche se alla dotazione organica della sede prescelta ne corrisponda uno di pari livello a quello rivestito dal richiedente con riguardo alla tipologia e alla graduazione delle funzioni. L'accoglimento della domanda segue, pertanto, le procedure di conferimento degli incarichi previste dall'Art. 28 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Prescinde dall'incarico attribuito la mobilità interna di urgenza, che avviene, nell'ambito della disciplina di appartenenza, nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa far fronte con l'istituto della sostituzione di cui all'Art. 18 del CCNL 8 giugno 2000.

4. La mobilità di urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata. La mobilità di urgenza - ove possibile - è effettuata a rotazione fra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito. Agli interessati, se ed in quanto dovuta, spetta l'indennità di trasferta prevista dall'Art. 32 per la durata dell'assegnazione provvisoria.

5. Qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'Art. 18, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000, le aziende possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ove prevista, ai sensi del citato Art. 18, comma 8.

6.(52) Nei casi di mobilità interna dovuta a ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi definiti dagli artt. 30, comma 1, del CCNL 5 dicembre 1996 e 40, comma 8, del CCNL dell'8 giugno 2000, nell'ambito delle procedure da questo

51 *Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 2004 - Con riferimento all'Art. 16, comma 1, le parti si danno atto che i criteri per il conferimento degli incarichi di cui all'Art. 28 potranno essere integrati in modo da comprendere gli effetti della clausola contrattuale.*

52 *Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 2004 - Con riguardo al comma 6 le parti si danno atto che l'Art. 31, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996 è norma permanente degli istituti di mobilità, entrata in vigore il 6 dicembre 1996. Essa si applica in tutti i casi di ristrutturazione e riguarda, indistintamente i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale,tecnico ed amministrativo.*

definite dall'Art. 4, comma 2, lett. f).

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'Art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'Art. 13, comma 12 del CCNL 8 giugno 2000, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'Art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.

8. Sono disapplicati l'Art. 39 del DPR 761/1979 e l'Art. 11 del DPR. 384/1990. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art.17 Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. É confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'Art. 30 del CCNL del 5 dicembre 1996, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'Art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale, l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina ai sensi dell'Art. 20, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

3. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni.

5. Analoga richiesta a quella del comma 2 viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'Art. 1 del d.lgs. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti. Le predette amministrazioni, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

6. Ai trasferimenti del presente articolo, la cui disciplina decorre dall'entrata in vigore del contratto, si applicano i commi 3 e 4 dell'Art. 20 del CCNL 8 giugno 2000.

CAPO IV - Formazione

Art. 18 Formazione(53)

1. In materia di formazione è tutt'ora vigente l'Art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996, che prevede la formazione obbligatoria e facoltativa. In tale ambito rientra la formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente di cui all'Art. 16 bis e seguenti del d.lgs 502 del 1992, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali concordati ai sensi dell'Art. 4, comma 2, lett. C), del CCNL 8 giugno 2000.

2. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'Art. 16 bis e seguenti del d.lgs. 502 del 1992, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

3. Al fine di favorire, con ogni possibile strumento, il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 e 20 per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

4. Alla formazione continua sono destinate annualmente le risorse previste dalla circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995 integrate da eventuali altri fondi stanziati allo scopo sulla base delle vigenti disposizioni. Per i dirigenti del ruolo sanitario al fondo per la formazione confluiscono anche le altre risorse previste dall'Art. 32 citato al comma 1, qualora confermate in contrattazione integrativa, sulla base dei criteri fissati nel regolamento aziendale sulla libera professione intramuraria, di cui all'Art. 57 del medesimo CCNL del 2000.

Art. 19 Congedi per la formazione

53 *Dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL del 2004 - Con riguardo all'Art. 18 le parti ritengono che le aziende, nell'ambito della loro programmazione annuale o triennale, debbano sviluppare le attività formative nelle discipline proprie della dirigenza sanitaria, tenendo conto che, tra le caratteristiche peculiari di tale attività pianificata per l'accreditamento dell'ECM, per le suddette categorie andrà sviluppata, in quanto prevalente nelle discipline ad accesso pluricategoriale, la produzione di eventi intergategoriali monodisciplinari, multidisciplinari e di interesse misto ospedale – territorio. La pianificazione dell'attività formativa dovrà tenere conto della necessaria coerenza con gli obiettivi nazionali ai sensi dell'Art. 3 del DM. 5 luglio 2000 nonchè degli obiettivi regionali e locali sulla base delle vigenti disposizioni. Con riferimento al comma 4 le parti rammentano, altresì, che la circolare n. 14/1995 del Dipartimento della Funzione pubblica stabilisce a titolo indicativo e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci, che "costituirebbe un obiettivo auspicabile ed un risultato utile ad un progressivo allineamento ai livelli dei programmi formativi nella pubblica amministrazione dei principali paesi europei" se ciascuna amministrazione destinasse alla formazione del proprio personale uno stanziamento pari ad almeno un punto percentuale del monte retributivo.*

1. Al fine di consentirne la partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa azienda ovvero senza soluzione di continuità in altre aziende o enti del comparto ai sensi dell'Art. 11, comma 4 lett. a) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa di cui all'Art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 8 giugno 2000, individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto – la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dirigente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'Art. 5, comma 3 della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL 5 dicembre 1996.

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

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'Art. 5 della legge 53/2000.

Art. 20 Comando finalizzato

1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori e altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso e si ritiene fruibile decorsi trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'Art. 10.

3. In relazione all'interesse dell'azienda stessa che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, all'azienda spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento e, nei casi previsti, il trattamento di missione per un periodo non superiore a sei mesi.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'Art. 45 del D.P.R. 761/1979, nonché i commi 5 e 7 dell'Art. 32 del CCNL 5 dicembre 1996 e l'Art. 21, commi da 6 a 8 del CCNL 8 giugno 2000.

CAPO V - Disposizioni di particolare interesse

Art. 21 Ricostituzione del rapporto di lavoro

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

2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento previa stipulazione del contratto individuale il dirigente è ricollocato nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla Tavole nn. 1, 2 e 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda può conferire un incarico ai sensi dell' art 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico.

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

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

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'Art. 34.

7. È disapplicato l'Art. 59 del DPR 761/1979.

Art. 22 Clausole speciali

1. Per ciascun dirigente l'ufficio del personale dell'azienda di appartenenza conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.

3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di dirigente previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

Art. 23 Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'Art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Art. 24 Mensa

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.**(54)**

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in azienda, ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lett. B), quarto alinea del CCNL 8 giugno 2000.

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."**(55)**

5. Sono disapplicati gli artt. 33 del DPR 270/1987 e 68, comma 2, del DPR 384/1990.

Art. 25 Attività sociali, culturali e ricreative

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti in conformità a quanto previsto dall'Art. 11 della legge n. 300/1970.

2. Sono disapplicati gli artt. 34 del DPR 270/1987 e 68, comma 3, del DPR 384/1990.

54 *Comma così modificato dall'Art. 18 comma 1 CCNL 6/5/2010*

55 *Comma così modificato dall'Art. 18 comma 2 CCNL 6/5/2010*

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I - Istituti particolari

Art. 26 Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione mensile, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole 1 e 2, seconda colonna e dalla Tavola 3, terza colonna, allegate al CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000-2001;

b) retribuzione base mensile, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole 1, 2 e 3;

c) Retribuzione individuale mensile, costituita:

- per i dirigenti sanitari, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'Art. 40, comma 9; dalla indennità di esclusività di rapporto, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'Art. 41 del CCNL 8 giugno 2000; dalla retribuzione individuale di anzianità;

- per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione, di cui all'Art. 40, comma 9, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;dalla retribuzione individuale di anzianità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'Art. 41 del CCNL 8 giugno 2000.

Tutte le voci menzionate nei due precedenti alinea sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) Retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui ad entrambi gli alinea della lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Per i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli artt. da 44 a 47 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27 Struttura dello stipendio

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati:

- la denominazione dell'azienda;
- le generalità, il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
- il periodo cui la retribuzione di riferisce;
- l'importo dei singoli elementi, di cui all'Art. 35 del CCNL 8 giugno 2000, che concorrono a formularla;
- l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonchè le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge 675/1996.

Art. 28 Lavoro straordinario(56)

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le

56 *Dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL 2004 - Con riguardo all'Art. 28 relativo al lavoro straordinario le parti concordano sull'attuazione dell'Art. 53, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in caso di attivazione di nuovi servizi ad invarianza della dotazione organica.*

relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai soli dirigenti sanitari di cui all'Art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 18 e 19 del CCNL 5 dicembre 1996 nonchè per altre attività non programmabili. Esse possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola, entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.(57)

3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'Art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Le aziende determinano le quote di risorse del fondo che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate, ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D. Lgs. 502/1992.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

a) stipendio tabellare in godimento;

b) indennità integrativa speciale (IIS) in godimento;

c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

6. La maggiorazione di cui al comma 5 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

7. Per i dirigenti di struttura complessa si rinvia al principio indicato nell'Art. 8, comma 3 del presente contratto.

8. É disapplicato l'Art. 10 del D.P.R. 384/1990.

Art. 29 Indennità di rischio radiologico(58)

1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura £. 200.000 lorde (pari a € 103,29) per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.

2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000.

4. Ai dirigenti di cui al comma 1 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.(59)

5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'Art. 51 del CCNL 8 giugno 2000. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. É, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'Art. 51.

6. É disapplicato l'Art. 54 del D.P.R. 384/1990, le cui risorse sono confluite nel fondo di cui all'Art. 60 del CCNL 5 dicembre 1996, ora Art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 30 Bilinguismo

1. Ai dirigenti in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella Regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta, nelle Province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo, è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 31 Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono

57 *L'Art. 16 comma 3 del CCNL 6/5/2010 ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'Art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo Art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.*

58 *DICHIARAZIONE VERBALE ARAN N. 1 del CCNL 2004: con riferimento all'Art. 29, si conferma che i quindici giorni di ferie aggiuntive sono comprensivi dei sabati, domeniche e altre festività ricadenti nel periodo.*

59 *Così sostituito dall'Art. 16 comma 2 CCNL 6/5/2010: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".*

limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione, che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'Art. 26, comma 2, lett. c), primo e secondo alinea.

Art. 32 Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a. una indennità di trasferta pari a:

+ £. 40.000 (pari a € 20,66) per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

+ un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo di trasporto si applica l'Art. 24, comma 5, del CCNL dell' 8 giugno 2000;

c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

e. il compenso per lavoro straordinario – esclusivamente per i dirigenti di cui all'Art. 16, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 - in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

3. Per le trasferte di durata superiore a 8 ore, oltre all'indennità di cui al comma 2, lettera a), compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di £.43.100 (pari a € 22,26). Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive £. 85.700 (pari a € 44,26), per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

5. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. I dirigenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di £. 40.000 lorde giornaliere (pari a € 20,66) in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

7. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 6 sono ricomprese le seguenti:

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- attività che comportino imbarchi brevi;
- interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

8. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti ai dirigenti per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo

alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi 18 dicembre 1973, n. 836, 26 luglio 1978, n. 417 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'Art. 46, comma 2.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 6 decorrono dal 31 dicembre 2001.

16. Sono disapplicati l'Art. 43 del DPR 761/1979 e l'Art. 18 del DPR 384/1990.

Art. 33 Trattamento di trasferimento(60)

1. Al dirigente che è trasferito dall'azienda in altra sede per motivi organizzativi legati alla ristrutturazione aziendale, quando il trasferimento comporti la necessità dello spostamento della propria abitazione in altro comune, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

* indennità di trasferta per sé ed i familiari;
* rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
* rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
* indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
* indennità di prima sistemazione.

2. Dal 31 dicembre 2001, il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte con le risorse già previste allo scopo nei bilanci dalle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'Art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni, applicabile alla presente area dirigenziale ai sensi del CCNL integrativo sull'impegno ridotto dei dirigenti, stipulato il 22 febbraio 2001.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26 luglio 1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 34 Trattamento di fine rapporto

1. Dal 31 dicembre 2001, la retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

a) stipendio tabellare di cui all'artt. 36 e 37 CCNL 8 giugno 2000 (quadriennio normativo 1998-2001 e primo biennio economico 1998-1999) e Art. 2 CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico;

b) indennità integrativa speciale;

c) tredicesima mensilità;

d) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;

e) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;

f) retribuzione di posizione, nella misura prevista dall'ultimo periodo dell'Art. 7, comma 3 del CCNL II biennio economico 2000-2001 ;

g) indennità di esclusività di rapporto per i dirigenti sanitari;

h) indennità di struttura complessa, ove spettante.

2. Per i dirigenti di cui all'Art. 44 del CCNL 8 giugno 2000, si fa riferimento al trattamento economico previsto dalla stessa norma al comma 4, per la retribuzione di posizione si applica il principio di cui al comma 1, lett. f).

CAPO II - Integrazioni ed interpretazioni dei CCNL dell'8 giugno 2000

Art. 36 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'Art. 8, commi 2 e 3 del CCNL stipulato l' 8 giungo 2000, biennio economico 2000 – 2001, rispettivamente per la dirigenza del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, ai fini del finanziamento della retribuzione di posizione, dell'equiparazione, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono distintamente incrementati a decorrere dal 1 gennaio 2001, in ragione d'anno, di una quota pari allo 0,15% del rispettivo monte-salari calcolato al 31 dicembre 1999, separatamente per i due fondi. L'incremento

60 *Dichiarazione congiunta n. 7 del CCNL 2004 - Con riferimento all' Art. 33, le parti concordano che la disposizione contrattuale si riferisce alle sole ipotesi in cui il trasferimento è disposto dall'azienda anche nel rispetto dell'incarico rivestito per esigenze di servizio della medesima che non consentano margini negoziali al dirigente, quasi configurandosi come un trasferimento di ufficio. Le parti sottolineano pertanto il carattere eccezionale della disposizione.*

non assorbe quello già previsto dal 1 luglio 2001 ma si aggiunge ad esso.

Art. 37 Clausole integrative ed interpretative dei CCNL 8.6. 2000(61)

1. Le parti concordano in via di interpretazione autentica ai sensi dell'Art. 12 CCNL 8 giugno 2000, che all'Art. 7, comma 3, al termine dell' ultimo periodo del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 - 2001, va aggiunto, con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL 8 giugno 2000, il seguente :

"Rientra nella retribuzione minima contrattuale l'incremento previsto dall'Art. 11, comma 3, primo periodo, ove attribuito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro".

2. Nel caso in cui il dirigente sanitario esercente l'attività libero-professionale extra moenia sia cessato dal servizio prima del 14 marzo 2000, data di scadenza del termine per l'opzione per il rapporto esclusivo, avendo lo stesso mantenuto il diritto all'opzione, non trovano applicazione le sanzioni economiche e di carriera previste dagli artt. da 45 a 47 del CCNL dell'8 giugno 2000. A tale proposito le parti concordano, tuttavia, che il 50% della retribuzione di posizione - parte variabile – e la retribuzione di risultato lasciata disponibile dal dirigente concorrano – pro quota e poi in misura intera per l'anno successivo ad incrementare i risparmi aziendali di cui all'Art. 5, comma 7, lettera C) del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, per il finanziamento dell'indennità di esclusività. La presente clausola assume valore di interpretazione autentica.

3. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'Art. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'Art. 47 del citato CCNL del I biennio economico, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile – così rideterminata nel II biennio economico. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'Art. 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

4. Esclusivamente i dirigenti sanitari di ex II livello che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto di lavoro esclusivo e che, a tale data, si trovavano in aspettativa per mandato elettorale, sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o, qualora previsto, di direttore dei servizi sociali, ove non abbiano inoltrato la domanda per essere sottoposti alla verifica nei termini previsti dall'Art. 30 del CCNL dell'8 giugno 2000, possono, in via eccezionale, chiederla entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. La verifica avviene entro due mesi dal rientro in servizio ed, ove ciò sia già avvenuto, entro i due mesi successivi alla domanda. In tale ultimo caso, se ha già trovato applicazione il comma 6 dell'Art. 30 e la verifica è positiva, l'incarico conferito prosegue sino al compimento del settimo anno compreso il periodo già effettuato. Qualora la verifica non sia positiva si applica il comma 5 dell'Art. 30. In mancanza di presentazione della domanda da parte dei soggetti destinatari della presente clausola, rimane impregiudicata l'applicazione dell'Art. 30 del citato contratto.

5. Ai fini della corretta applicazione dell'Art. 18, comma 6, ultimo periodo del CCNL 8 giugno 2000, il dirigente di struttura complessa in distacco sindacale nel corso del periodo di incarico ha titolo a completare il periodo mancante al quinquennio, interrotto per effetto del distacco sindacale, al suo rientro. Le due frazioni di incarico si cumulano.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I - Disposizioni particolari

Art. 38 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale, nella misura – rispettivamente - del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione, ovvero alle ultime due di cui alla tabella A allegata al DPR 915 del 23 dicembre 1978. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio e all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni ed integrazioni, automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (Norme di esecuzione del T.U. sullo statuto degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. del 27 gennaio 1957, n. 3); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (Norme interpretative ed integrative dell'Art. 68 del T. U. n. 3 del 1957); della legge 1° novembre 1957, n. 1140 (in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendente da causa di servizio) e successivo D.P.C.M. 5 luglio 1965; Art. 50 D.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761; legge 30 dicembre 1981, n. 834 (tabelle);Art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;Art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Tali leggi sono, da ultimo, state modificate dal D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 (Regolamento recante, tra l'altro, la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento delle infermità da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo), nel quale, all'Art. 20 sono riprodotte le eventuali abrogazioni delle norme

61 *Dichiarazione congiunta n. 8 del CCNL 2004 - Con riguardo all'Art. 37 le parti concordano che il periodo di distacco sindacale, pur essendo equiparato al servizio prestato non è considerato ai fini del raggiungimento del periodo dell' incarico quinquennale come servizio istituzionale, in quanto svolto quale controparte. Si veda al proposito l'Art. 18, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.*

citate e disapplicate dallo stesso decreto.

3. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto, in relazione all'esclusività del rapporto di lavoro, dagli artt. 36 e 37 del CCNL 8 giugno 2000, relativi al I biennio economico 1998 – 1999, come aggiornati dall'Art. 2 del CCNL, stipulato in pari data, per il II biennio 2000 - 2001. Per i dirigenti sanitari già di II livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'Art. 39 del citato CCNL, lo stipendio tabellare è comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso Art. 39, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di £. 12.432.000 (pari a € 6.420,59), pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999. Per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo già di XI livello ai sensi del DPR 384 del 1990, ai quali non sia corrisposta l'indennità di struttura complessa nello stipendio tabelllare è ricompreso il maturato economico previsto dall'Art. 44, comma 2, lett. b) del CCNL 5 dicembre 1996.

b) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;

c) L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;

d) nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dirigente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

4. Per quanto riguarda la disciplina della tredicesima mensilità, si continua a fare riferimento al d. lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);

b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);

c) D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;

d) D.lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'Art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291);

e) D. L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle unità sanitarie locali), convertito con modificazioni dall'Art. 1, comma 1, della legge 25 gennaio 1990, n. 8;

f) legge 24 dicembre 1993, n. 537.

6. Nei confronti dei dirigenti della presente area continua a trovare applicazione la disciplina degli artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni ed integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art 26 comma 2, lett. a) per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

CAPO II - Conciliazione ed arbitrato

Art. 39 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per tutte le controversie individuali è prevista l'attivazione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

2. A tal fine il dirigente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 66 del dlgs. 165 del 2001 ovvero di quelle indicate nell'Art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

3. Ove la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia di conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2. In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'Art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

Art. 40 Procedure di conciliazione in caso di recesso

1. Prima di procedere al recesso l'azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti di cui all'Art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'Art. 35, commi 1 e 2 del CCNL del 5 dicembre 1996, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, attiva le procedure di conciliazione dinanzi al collegio di conciliazione o all'arbitro ai sensi dell'Art. 39 del presente contratto.

3. La procedura di conciliazione è avviata mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. La lettera deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni di diritto poste a

fondamento della pretesa.

4. L'avvio della procedura di conciliazione di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.

5. Nel caso in cui la conciliazione non riesca si applica l'Art. 39, comma 3.

6. Ove la conciliazione riesca e l'azienda assuma l' obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

7. Ove il collegio di conciliazione o l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso , ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 6, dispone a carico dell'azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

8. L'indennità supplementare di cui al comma 7 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51^ anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50^ e 52^ anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49^ e 53^ anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48^ e 54^ anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47^ e 55^ anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46^ e 56^ anno compiuto.

9. Le mensilità di cui ai commi 7 e 8 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'Art. 26, comma 2, lett. c), primo e secondo alinea

10. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro ai sensi dell'Art. 39, comma 3 . In tal caso l'azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 7 e 8.

11. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio o dell'arbitro, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 7 può avvalersi della disciplina di cui all'Art. 38 comma 10 del CCNL del 5 dicembre 1996, senza obbligo di preavviso. Tale disciplina è stata confermata dall'Art. 20 comma 6 del CCNL dell'8 giugno 2000 ed il riferimento normativo ivi contenuto è ora da intendersi correlato al presente comma. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

12. L' articolo sostituisce, disapplicandolo, l'Art. 36 del CCNL del 5 dicembre 1996 e si applica dall'entrata in vigore del presente contratto.

CAPO III - Dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

Art. 41 Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica(62)

Sostituito dall'art 8 del CCNL 2006-2009

Art. 42 Incarichi provvisori(63)

1. In attesa dell'entrata a regime dell'Art. 41 e comunque per un biennio dall'entrata in vigore del presente contratto, nel caso in cui le aziende attuino la disciplina transitoria dell'Art. 7, comma 1, della legge 251 del 2000, al personale cui è conferito l'incarico ivi previsto è attribuito il trattamento economico stabilito dai vigenti contratti collettivi per i dirigenti di nuova assunzione, tenuto conto, in particolare, di quanto indicato dall'41, commi 5 e 8 per il trattamento accessorio e per la retribuzione di posizione minima contrattuale.

2. Per il reperimento delle risorse e per la formazione dei fondi, l'azienda procede applicando anticipatamente le disposizioni di cui all' Art. 41, nel rispetto delle relazioni sindacali indicate nel comma 12 dello stesso, congelando, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, il numero di posti di organico occorrenti, in modo da pervenire alla loro eventuale trasformazione ed al consolidamento dei fondi così formati solo in seguito, al verificarsi – cioè - delle condizioni di cui all'Art. 41, comma 14.

3. Ai fini del corretto svolgimento delle funzioni del personale incaricato deve, altresì, essere data contestuale attuazione anche all'Art. 41, comma 13.

62 *Dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL 2004 - In riferimento all'Art. 41 le parti ritengono di dover esprimere la considerazione che nell'individuazione dei posti da sopprimere nell'ambito della dirigenza sanitaria le aziende dovranno tener conto di tutti i profili laureati in ragione anche della loro consistenza quantitativa e, comunque, in proporzione ad essa e dopo aver valutato oggettivamente i carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina di cui si rivede, per effetto della soppressione dei posti, la relativa dotazione organica.*

63 *Articolo sostituito dall'Art. 9 del CCNL 2006-2009 ad eccezione che per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.*

4. Nel periodo transitorio, l'incarico di cui al comma 1 è conferito per un triennio, ai sensi dell'Art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 e secondo la disciplina, ivi compresi gli aspetti del trattamento economico, prevista dall'Art. 63 comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, previa procedura selettiva tra i candidati in possesso di requisiti di esperienza e qualificazione professionale predeterminati. L'incarico è rinnovabile con la medesima procedura, ove l'Art. 41 non sia ancora entrato a regime.

5. In particolare, con riguardo ai requisiti per il conferimento dell'incarico, le parti concordano sull'esigenza che i candidati siano almeno in possesso:

- del diploma di dirigente dell'assistenza infermieristica rilasciato dalle ex scuole dirette a fini speciali o di diploma di formazione manageriale - conseguito in corsi di perfezionamento o similari, rilasciato da Università o da altre istituzioni pubbliche od equiparate - attestante un percorso formativo che - per contenuti e durata – sia ritenuto idoneo come requisito dall'azienda;

- di esperienza professionale – non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato - maturata nella categoria D, ivi compreso il livello economico DS, dello specifico profilo professionale.

6. In via provvisoria, l' incarico di cui al comma 1 può essere conferito dalle aziende anche al personale indicato nell'Art. 7, comma 2 della legge 251 del 2000 ed alle condizioni ivi previste, per il coordinamento della specifica area professionale di cui agli artt. 2, 3 e 4 della stessa legge, nel rispetto di tutti i precedenti commi del presente articolo. Ai sensi del comma 13 dell'Art. 41, le attribuzione del dirigente di nuova istituzione di cui al presente comma dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza.(64)

CAPO IV - Disposizioni finali

Art. 43 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000, adottano con proprio atto 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 Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo valido per tutte le aree negoziali del comparto Sanità.

Art. 45 Norma finale

1. Gli artt. 2, 4, 7 comma 4, 8, 9, da 11 a 13, 24, 25, 28, da 30 a 33, 38 decorrono dal 31 dicembre 2001.

2. Tutte le norme non menzionate nel comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto, fatta salva diversa esplicita decorrenza indicata nelle singole clausole nonchè quanto previsto dall'Art. 46 comma 3.

Art. 46 Disapplicazioni(65)

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi degli artt. 69, comma 1 e 71, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, sono disapplicate tutte le norme contenute:

a) nel D.P.R. 270/1987, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal D.P.R. 384/1990 di cui alla successiva lettera c) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti;

b) nel D.P.R. 494/1987, gli artt. 47, 48 a 51, in quanto disapplicati o perchè hanno esaurito i propri effetti;

c) nel D.P.R. 384/1990, che siano state esplicitamente disapplicate dal CCNL 5 dicembre 1996 e successive integrazioni, dal CCNL 8 giugno 2000 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del D.P.R. 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal D. Lgs 502/1992 e succ. modificazioni ed integrazioni e dal D. Lgs 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati, l'Art. 20, per effetto dell'incremento delle ore di aggiornamento previsto dall'Art. 16, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, dalla stessa data, nonché gli artt. da 93 a 105, in quanto sostituiti dalla disciplina generale dei CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dai CCNQ del 25 novembre 1998, del 27 gennaio 1999 e del 21 febbraio 2001 e dagli artt. da 2 a 4 del presente CCNL;

d) nel D.P.R. 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del T.U. del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente CCNL.

2. Con riferimento all'Art. 32, comma 13 del presente contratto per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la L. 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari

64 *Nota inserita dal comma 20 dell'Art. 24 del CCNL 2002-2004: "L'Art. 42, comma 6 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 si applica anche ai profili di assistente sociale."*

65 *Dichiarazione congiunta n. 10 del CCNL 2004 - Per quanto concerne l'Art. 46, le disapplicazioni si riferiscono alle norme di legge ed alle disposizioni relative al pubblico impiego di competenza della fonte negoziale e non riguardano, pertanto, norme di inquadramento della dirigenza anche aventi carattere speciale quali ad esempio quelle contenute nella legge n. 207/1985.*

3. Dopo il 31 dicembre 2001, ai sensi dell'Art. 69 del D. Lgs. 165/2001, gli istituti del rapporto di lavoro disciplinati dalle norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti a tale data ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale, qualora non riassunte alla disciplina dei contratti collettivi vigenti ivi compreso il presente, cessano di produrre i propri effetti.

4. Ai sensi del comma 3, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

ALLEGATO N. 1 - Contro le molestie sessuali

SCHEMA DI CODICE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1 Definizione

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

Art. 2 Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale:

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

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

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

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

Art. 4 Procedura informale: intervento della consigliera/del consigliere

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

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

Art. 5 Denuncia formale

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

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

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

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, 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.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Dichiarazione congiunta n. 11

Con riguardo alle flessibilità' del rapporto di lavoro introdotte dai CCNL vigenti ed in particolare con riferimento alla possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi del dlgs 368/2001, le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazione continuate e coordinate o altri rapporti libero professionali eventualmente attivati per lo svolgimento di attività istituzionali.

Dichiarazione congiunta n. 13

Le parti si danno atto che per la lotta al Mobbing sarà adottato uno specifico codice di comportamento da allegare al CCNL del quadriennio 2002 - 2005.

Norm. 2002-2005 (3 novembre 2005)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2002/2005 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2002-2003.

In data 3 novembre 2005 alle ore 11,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'ARAN:

Avv. Guido Fantoni - Presidente .....firmato.....

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
CGIL FP	firmato	CGIL	firmato
CISL FPS-COSIADI	firmato	CISL	firmato
UIL FPL	firmato	UIL	firmato
CIDA - SIDIRSS		firmato	
SINAFO	firmato		
AUPI	firmato	CIDA	firmato
CONFEDIR Sanità		firmato	
SNABI SDS	firmato	CONFEDIR	firmato

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

Capo I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo di cui al CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'Art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'Art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale. applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definiti dai commi 2, 4, 5, 6, lett. a), 11, 12, 13, 14 dell'Art. 16 del CCNL 5 dicembre 1996 (riproposto dall'Art. 1 del CCNL del 5 agosto 1997) e dall'Art. 63, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica, disciplinati dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

5. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. L'atto aziendale di cui all'Art. 3 bis del d.lgs. n. 229 del 1999 è riportato come "atto aziendale".

6. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'Art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel d.lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "u-nità operativa", "struttu-ra organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti, così come individuate dall'atto aziendale, dai rispettivi ordinamenti e dalle leggi regionali di organizzazione, cui sono preposti dirigenti. Per le tipologie di incarico si fa rinvio all'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

8. Il riferimento alle norme del CCNL 5 dicembre 1996 è comprensivo di tutte le modifiche ed integrazioni apportate con il CCNL in pari data relativo al II biennio economico 1996-1997 nonché dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 4 marzo, del 2 luglio e del 5 agosto 1997. Per le norme dei predetti contratti non disapplicate né modificate dal presente, il riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" e quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di dirigente di cui all'Art. 27 lett. b), c) e d). Il CCNL 8 giugno 2000, relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001, I biennio economico 1998 - 1999, nel testo è indicato come CCNL 8 giugno 2000. Il CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è indicato come CCNL 8 giugno 2000, II biennio. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" "di direttore" dizione quest'ultima indicata dal d.lgs. n. 254 del 2000.

9. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario regolate dall'Art. 41 del CCNL 10 febbraio 2004, nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dall'Art. 3 e dagli artt. da 8 a 12 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dagli artt. 2, 3 e 4 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano od integrano la predetta disciplina.

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'Art. 52.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'Art. 51 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

2) l'attuazione dell'Art. 43 legge n. 449 del 1997;

3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 49, 50, 51 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'Art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 49, 50, 51 e corrispondenti fondi dell'Art. 52 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell'Art. 9, comma 4;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua comprendente l'aggiornamento e la formazione dei dirigenti, anche in relazione all'applicazione dell'Art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502 del 1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'Art. 8 del CCNL 8 giugno 2000 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

G) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'Art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero-professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

3. Per le materie di cui alle lettere C) e G) si richiama quanto previsto dall'Art. 9, comma 1, lett. b) ed i).

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'Art. 11, sulle materie dalla lettera C alla lettera G, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

6. Il presente articolo sostituisce l'Art. 4 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 6 Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) Informazione:

· L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'Art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

· Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l' informazione dovrà essere preventiva o successiva.

· Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) Concertazione

· I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art 25, comma 5;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale. · La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta ; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) Consultazione

· La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su:

a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

b) casi di cui all'Art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni".

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e

le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'Art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione è costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno due volte l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del mobbing sulla base delle risultanze che i Comitati paritetici predispongono appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad essa demandate.

4. É costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

5. Il presente articolo sostituisce l'Art. 6 del CCNL 8 giugno 2000.

capo II - Forme di partecipazione

Art. 7 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. 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 fisica e psichica o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. 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 psichica del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'Art. 6 sono pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

b) 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;

c) 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 dirigente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. 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 di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. 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, previsti dagli artt. 32 e 18, rispettivamente, dei CCNL 5 dicembre 1996 e 10 febbraio 2004 nonché dall'Art. 23 del presente contratto, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti e 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.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCNL, e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il Vicepresidente dai componenti di parte sin-

dacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. 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.

7. 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.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CAPO III - PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 8 Norma di rinvio e integrazioni

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'Art.10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 27 febbraio 2001. Per il monte complessivo dei permessi orari aziendali spettanti ai dirigenti si fa, comunque, riferimento al CCNQ vigente nel tempo. In tal senso è modificato il primo periodo dell'Art. 9, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

2. Il secondo alinea dell'Art. 9, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000 è sostituito dal seguente:

"- dalle componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;"

Art. 9 Coordinamento Regionale

disapplicato.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - STRUTTURA DEL RAPPORTO DEI DIRIGENTI SANITARI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI

Art. 10 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

1. A decorrere dal 30 maggio 2004, data di entrata in vigore della legge 26 maggio 2004, n. 138, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla stessa data, è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'Art. 13, comma 7 del CCNL 8 giugno 2000.

2. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo, possono optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'Art. 12.

3. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'Art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, salvo che per il termine dell'opzione anch'essa da effettuarsi entro il 30 novembre di ciascun anno.

4. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004 - salvo che, successivamente ad essa e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'Art. 5, comma 9 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000 – 2001, a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del comma 3, tenuto conto dell'esperienza professionale maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione, calcolata secondo le modalità previste dall'Art. 11 comma 4, lettera b) del citato CCNL come integrato dall'Art. 24, comma 14, del presente CCNL.

5. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si conferma l'Art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

6. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità dei dirigenti del comma 1 nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

7. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture - negoziano con le equipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

8. L'Art. 15 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato.

Art. 11 Modifiche ed integrazioni

Omissis

Art. 12 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti della legge 138 del 2004 si producono - in concreto - dal 1 gennaio 2005 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice;

- l'Art. 45 del CCNL 8 giugno 2000 è disapplicato;

- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'Art. 46, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed a tutti i dirigenti che optino dal 1 gennaio 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 6 tavola 2.

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'Art. 38, commi 1 e 2 del CCNL 8 giugno 2000), dopo l'opzione continuano a percepire tale indennità senza soluzione di continuità solo in caso di mantenimento dell'incarico;

- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'Art. 45;

- è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;

- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene alla retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'Art. 48 del CCNL 8 giugno 2000 (integrati dall'Art. 10, comma 3, e dall'Art. 54 del presente CCNL). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'Art. 5, commi 5 e 6 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 13 Rapporti di lavoro ad esaurimento

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'Art. 44, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'azienda o ente per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.

3. A seguito del passaggio a rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. Le aziende ed enti fanno fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa – assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza - tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

CAPO II - ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, tutti i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'Art. 6, comma 1 lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'Art. 62, comma 6 del CCNL 5 dicembre 1996 nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è concordato con le procedure e per gli effetti dell'Art. 62, comma 6 citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi , tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trime-

stralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i Dirigenti del comma 1, quattro ore dell'ora-rio settimanale sono destinate ad attività quali l'ag-gior-namento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, l'ECM ecc., tra le quali non rientra in ogni caso, per il ruolo sanitario, l'attività assistenziale. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo, in aggiunta alle assenze di cui all'Art. 22, comma 1, primo alinea, del CCNL 5.12.1996 al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal comma precedente, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente al fine di ridurre le liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda, sulla base delle linee di indirizzo regionali di cui all'Art. 9, comma 1, lettera g) ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto previsto dall'Art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 in base al regolamento adottato con le procedure dell'Art. 4, comma 2, lett. G). La misura della tariffa oraria da erogare, per tali prestazioni, è di € 60,00 lordi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero-professionale di cui all'Art. 55 comma 2 è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei Dirigenti sanitari nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di equipes pluriprofessionali, ai sensi dell'art 16. Con l'ar-ticolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

8. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 .

9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 16 e 17.

10. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'Art. 16 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 15 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'Art. 14, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'Art. 62, comma 4 del CCNL 5 dicembre 1996 nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni e gli orari dedicati alla attività libero-professionale intramuraria.

3. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'Art. 17 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 16 Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/ emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'Art. 6, comma 1 lett. B), mediante i servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario, stabiliti, ove previsto, per disciplina.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al II biennio economico 2004 – 2005, le guardie espletate fuori dell'orario di servizio possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario, alla cui corresponsione si provvede con il fondo previsto dall'Art. 50, ovvero con il recupero orario. É fatto salvo quanto previsto dall'Art. 18.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. In attesa delle linee di indirizzo di cui all'Art. 9, comma 1 lett. g), le parti a titolo esemplificativo rinviano

all'allegato n.2 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa tenuto conto delle attività di competenza della presente area.

5. In coerenza con quanto previsto dall'Art. 9 comma 1 lett. f) e g) e con la finalità di valorizzare le aree del disagio le parti si impegnano altresì a riesaminare le modalità di retribuzione delle guardie in orario o fuori dell'orario di lavoro, con il contratto del II biennio economico 2004 - 2005, previo monitoraggio del numero delle guardie effettivamente svolte presso le aziende ed enti da effettuarsi a cura dell'ARAN, entro un mese dalla sigla dell'ipotesi di CCNL, mediante una rilevazione riguardante il 2004 ai fini di una stima obiettiva e puntuale dei relativi costi.

6. Con l'entrata in vigore del presente contratto, è disapplicato l'Art. 18 del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 17 Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui all'Art. 6, comma 1, lett. B), nell'ambito del piano annuale adottato dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.

3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità (esclusivamente)(66) i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità ovvero se, in relazione, alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato ai soli periodi notturni e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.

5. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci pronte disponibilità nel mese.

6. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

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

8. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con il fondo dell' Art. 50.

9. Le parti concordano che nell'ambito dei criteri generali di cui all'Art. 9, comma 1, lettera g) sono individuate le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

10. Con l'entrata in vigore del presente contratto è disapplicato l'Art. 19 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO III - ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 19 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Omissis(67)

Art. 20 Comitato dei Garanti

1. Le parti confermano l'Art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei garanti nel testo integrato a titolo di interpretazione autentica dai CCNL del 24 ottobre 2001 e 29 settembre 2004. A tal fine precisano che:

- nel comma 5 dell'Art. 23 del CCNL 8 giugno 2000 le parole "improrogabilmente entro 30 giorni" sono sostituite dalle parole "improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni";

- il parere è vincolante per l'azienda ed ente ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'Art. 36, comma 3 del CCNL 5 dicembre 1996.

2. Il dirigente può richiedere una audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

Art. 21 Copertura assicurativa

1. Le aziende garantiscono una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti

66 *La parola „esclusivamente" è stata eliminata per disposizione del comma 6 Art. 16 del CCNL 6/5/2010*

67 *Articolo abrogato dal comma 7 Art. 11 CCNL 6/5/2010*

della presente area, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'Art. 25 del CCNL 8 giugno 2000 per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Le aziende ed enti provvedono alla copertura degli oneri di cui al comma 1 con le risorse destinate a tal fine nei bilanci, incrementate con la trattenuta di misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili (già previsti dall'Art. 24, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000) ad un massimo di € 50,00, posta a carico di ciascun dirigente per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale. La trattenuta decorre dall'entrata in vigore della polizza con la quale viene estesa al dirigente la copertura assicurativa citata.

3. Le aziende ed enti informano i soggetti di cui all'Art. 10 del CCNL 8 giugno 2000 di quanto stabilito ai sensi del comma 2.

4. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa attuate anche sulla base delle risultanze della Commissione istituita ai sensi dell'ex Art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

5. Le aziende attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei dirigenti dei quattro ruoli, nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi le aziende ed enti informano le organizzazioni sindacali di cui all'Art. 9 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Sono disapplicati i commi da 1 a 4 dell'Art. 24 del CCNL 8 giugno 2000.

NOTA ESPLICATIVA DELL'Art. 21

Le parti, a titolo di interpretazione autentica, chiariscono che l'espressione "ulteriori rischi" del comma 2 può significare tanto la copertura da parte del dirigente - mediante gli oneri a suo carico - di ulteriori rischi professionali derivanti dalla specifica attività svolta quanto la copertura dal rischio dell'azione di rivalsa da parte dell'azienda o ente in caso di accertamento di responsabilità per colpa grave.

Art. 22 Disciplina transitoria della mobilità

1. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente anche nell'ambito dell'ECM deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'Art. 20 del CCNL 8 giugno 2000 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'Art. 20, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

3. Il comma 2 entra in vigore il 30 settembre 2005. Sono fatte salve le procedure dell'Art. 20 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dirigente alla data del 29 settembre 2005.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del carattere sperimentale della presente norma, la clausola è soggetta a verifica delle parti al temine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

Art. 23 Formazione ed ECM

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'Art. 33 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'Art. 18 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, che disciplinano la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'Art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502 del 1992 per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale, concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'Art. 4, comma 2, lettera C). Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare, in particolare, il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'Art. 18, comma 4 del CCNL 10 febbraio 2004 ivi comprese quelle eventualmente stanziate dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'Art. 32 del CCNL del 5 dicembre 1996 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

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

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 28 e 29 del CCNL 8 giugno 2000. Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle aziende di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali di tutti i dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Art. 24 Disposizioni particolari[68]

2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'Art. 64 del CCNL del 5 dicembre 1996, qualora nel corso dell'anno di riferimento nel bilancio si verifichino risparmi di gestione rispetto alle spese legali dell'anno precedente per diretta ed esclusiva assunzione del patrocinio da parte dei dirigenti legali, l'azienda o ente, in attuazione, con le procedure ed alle condizioni dell'Art. 43, comma 5 della legge n. 449 del 1997, destina la quota indicata dalla citata disposizione alla contrattazione integrativa affinché venga ripartita, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'interno dell'unità operativa che ha prodotto il risparmio e tenuto conto del personale e dei dirigenti anche di altre unità operative che hanno collaborato.

3. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL, le parti, con riferimento all'Art. 21, comma 1 del CCNL 5 dicembre 1996, confermano che nella normale retribuzione spettante al dirigente durante il periodo di ferie sono comprese le voci indicate nell'allegato n. 3 che, dalla medesima data, sostituisce la tabella n. 4 del CCNL 5 dicembre 1996.

CAPO IV - VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 25 La verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'Art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'Art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5.

3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'Art. 26.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'Art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'Art. 26, comma 2.

5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'Art. 9, comma 1, lett. e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'Art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai

68 *I commi 1 e dal 4 al 20 sono stati omessi perché inseriti come note a piè pagina dei rispettivi articoli richiamati.*

relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

8. Il presente articolo sostituisce l'Art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 26 Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio tecnico;

b) il Nucleo di valutazione;

2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;

b) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

c) dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all' indennità di esclusività.

3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'Art. 10, comma 4 del d.lgs. n. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'Art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 27 Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'Art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'Art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'Art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 28 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;

b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;

d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;

f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'Art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'Art. 23, commi 4 e 5;

j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici (Art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio);

- la rideterminazione:

1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale (artt. 3, comma 1, e 4, comma 2);

2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (Art. 5, comma 5);

3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione (Art. 11, comma 3).

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 37 a 40, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 44 e 45 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'Art. 8, comma 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (Art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli Art. 28, comma 10, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'Art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 29 La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'Art. 26, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 30 Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'Art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'Art. 27, comma 1, punto 1), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'Art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del prece-

dente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'Art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'Art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'Art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'Art. 27, comma 1, punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'Art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'Art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'Art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'Art. 27, comma 1, punto 2, può determinare la perdita , in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'Art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli Art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'Art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'Art. 20 del presente contratto.

6. Il presente articolo sostituisce l'Art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 31 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'Art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'Art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l' attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'Art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 nonché delle disposizioni del CCNL in pari data relativo al II biennio:

- per tutti nell'applicazione dell'Art. 4, comma 2;

- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'Art. 5, comma 5;

- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'Art. 11, comma 3.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'Art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'Art. 27 lettera c).

Il presente articolo sostituisce l'Art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 32 Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

Economico 2002 - 2003

PARTE II - Trattamento Economico

TITOLO I - Trattamento Economico

CAPO I Struttura della retribuzione

Art. 33 Struttura della retribuzione dei dirigenti

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

1) stipendio tabellare;

2) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'Art. 34;

3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

4) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 37 a 40 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 44 e 45;

5) Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'Art. 41 del CCNL 8 giugno 2000;

3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996;

4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;

5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (Art. 39, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000);

2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'Art. 5, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio.

3. Ai dirigenti , ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento si rinvia all'allegato n. 6.

Art. 34 Indennità Integrativa Speciale

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

CAPO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO NONCHÉ DEGLI ALTRI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO E DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO

Art. 36 Indennità

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'Art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'Art. 50 e 9 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52
- Dirigente con incarichi Art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 11.804,14
- Dirigente con incarichi Art. 27 lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico, ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.072,12
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 € 1.497,73

3. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO III - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

Art. 37 La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.00	7.366,22	4.204,47	11.570,69
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	12.428.000	7.037.000	19.465.000	6.418,52	3.634,30	10.052,82
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	10.919.000	4.880.000	15.799.00	5.639,19	2.520,30	8.159,49
Dirigente equiparato	6.450.000	9.349.000	15.799.000	3.331,14	4.828,35	8.159,49
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.194.000	6.194.000	1.032,91	2.166,02	3.198,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	7.366,22	4.204,47	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.418,52	3.634,30	10.052,82	470,40	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	5.639,19	2.520,30	8.159,49	275,62	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente equiparato	3.331,14	4.828,35	8.159,49	275,62	3.606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.166,02	3.198,93	316,80	1.349,71	2.166,02	3.515,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.888,92	3.634,30	10.523,22	754,80	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	5.914,81	2.520,30	8.435,11	440,39	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente equiparato	3.606,76	4.828,35	8.435,11	440,39	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente < 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73	508,80	1.858,51	2.166,02	4.024,53

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita indipendentemente dalla sua composizione storica.

Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell' Art. 49 e il corrispondente fondo dell'Art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 38 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario a rapporto di lavoro non esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'Art. 47 del CCNL 8 giugno 2000, nonché degli artt. 3 e 4 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio come integrati dall'Art. 37, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004, risulta cosi fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	12.123.550	4.070.500	16.194.050	6.261,29	2.102,23	8.363,52
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	10.563.800	3.518.500	14.082.300	5.455,74	1.817,15	7.272,89
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	9.281.150	2.440.000	11.721.150	4.793,31	1.260,15	6.053,46
Dirigente equiparato	6.450.500	4.674.500	10.124.500	3.331,14	2.414,17	5.745,31
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.097.000	4.097.000	1.032,91	1.083,01	2.115,92

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa	6.261,29	2.102,23	8.363,52	557,14	6.818,43	2.102,23	8.920,66
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.455,74	1.817,15	7.272,89	350,00	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	4.793,31	1.260,15	6.053,46	350,00	5.143,31	1.260,15	6.403,46
Dirigente equiparato	3.331,14	2.414,17	5.745,31	500,00	3.831,14	2.414,17	6.245,31
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.083,01	2.115,92	300,00	1.332,91	1.083,01	2.415,92

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi: retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa	6.818,43	2.102,23	8.920,66	792,65	7.611,09	2.102,23	9.713,32
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.805,74	1.817,15	7.622,89	500,00	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	5.143,31	1.260,15	6.403,46	500,00	5.643,31	1.260,15	6.903,46
Dirigente equiparato	3.831,14	2.414,17	6.245,31	658,15	4.489,29	2.414,17	6.903,46
Dirigente < 5 anni	1.332,91	1.083,01	2.415,92	400,00	1.732,91	1.083,01	2.815,92

1. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'Art. 47, comma 1, lettera b) del CCNL 8 giugno 2000. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

2. Il fondo dell'Art. 49 e il corrispondente fondo dell'Art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

3. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'Art. 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'Art. 41. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

4. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO IV - LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO, TECNICO, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVO

Art. 39 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, risulta cosi fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	18.521.000	11.853.000	30.374.000	9.565,29	6.121,29	15.686,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.006.000	9.937.000	17.943.000	4.134,75	5.132,03	9.266,78
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	6.155.000	7.780.000	13.935.000	3.178,79	4.018,03	7.196,82
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000 Art. 45, c. 2 DPR 384/90	4.955.000	8.980.000	13.935.000	2.559,04	4.637,78	7.196,82
Dirigente equiparato	2.000.000	11.935.000	13.935.000	1.032,91	6.163,91	7.196,82
Dirigente < 5 anni	2.000.000	3.888.069	5.888.069	1.032,91	2.008,02	3.040,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	6.121,29	15.686,85	679,20	10.244,49	6.121,29	16.366,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.134,75	5.132,03	9.266,78	522,00	4.656,75	5.132,03	9.788,78
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000 Art. 45, c. 2 DPR 384/90	3.178,79	4.018,03	7.196,82	364,80	2.923,84	4.018,03	7.561,62
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	2.559,04	4.637,78	7.196,82	364,80	2.923,84	4.637,78	7.561,62
Dirigente equiparato	1.032,91	6.163,91	7.196,82	364,80	1.397,71	6.163,91	7.561,62
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.008,02	3.040,93	364,80	1.397,71	2.008,02	3.405,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro						
	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.244,49	6.121,29	16.366,05	1.089,60	11.334,09	6.121,29	17.455,65

Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.656,75	5.132,03	9.788,78	837,60	5.494,35	5.132,03	10.626,38
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000 Art. 45, c. 2 DPR 384/90	2.923,84	4.018,03	7.561,62	584,40	4.127,99	4.018,03	8.146,02
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	2.923,84	4.637,78	7.561,62	584,40	3.508,24	4.637,78	8.146,02
Dirigente equiparato	1.397,71	6.163,91	7.561,62	584,40	1.982,11	6.163,91	8.146,02
Dirigente < 5 anni	1.397,71	2.008,02	3.405,73	584,40	1.982,11	2.008,02	3.990,13

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'Art. 49 e il corrispondente fondo dell'Art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

Art. 40 La retribuzione di posizione per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo per i dirigenti di cui all'Art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, indicata nella tabella all. 1 del CCNL 5 dicembre 1996 relativo al II biennio economico 1996 - 1997, tenuto conto degli artt. 3, 4 e 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, e dell'Art. 41, comma 8 del CCNL 10 febbraio 2004 risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in lire			Retribuzione di posizione in euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	18.521.000	11.041.000	29.562.000	9.565,29	5.702,20	15.267,49
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.197.000	9.937.000	18.134.000	4.233,39	5.132,03	9.365,42
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	6.222.000	7.780.000	14.002.000	3.231,39	4.018,03	7.231,42
Dirigente equiparato	2.000.000	12.002.000	14.002.000	1.032,91	6.198,51	7.231,42
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.087.000	6.087.000	1.032,91	2.110,75	3.143,66

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi: retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	5.702,20	15.267,49	694,80	10.260,09	5.702,20	15.962,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.233,39	5.132,03	9.365,42	530,40	4.763,79	5.132,03	9.895,82
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	3.231,39	4.018,03	7.231,42	444,00	3.657,39	4.018,03	7.675,42
Dirigente equiparato	1.032,91	6.198,51	7.231,42	444,00	1.476,91	6.198,51	7.675,42
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.110,75	3.143,66	444,00	1.476,91	2.110,75	3.587,66

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	10.260,09	5.702,20	15.962,29	1.113,60	11.373,69	5.702,20	17.075,89
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.692,99	5.132,03	9.895,82	849,60	4.763,79	5.132,03	10.745,42
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	3.672,99	4.018,03	7.675,42	712,42	3.657,39	4.018,03	8.388,22
Dirigente equiparato	1.492,51	6.198,51	7.675,42	712,42	1.476,91	6.198,51	8.388,22
Dirigente < 5 anni	1.492,51	2.110,75	3.587,66	712,42	1.476,91	2.110,75	4.300,46

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7.

5. Il fondo dell'Art. 49 e il corrispondente fondo dell'Art. 52, alle date indicate dai commi 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

CAPO V - NUOVI STIPENDI TABELLARI E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003

Art. 41 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^ mensilità, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci :

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 41;

- per € 5.578,82 (€ 6.043,73 comprensiva della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 37 e 38 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 49;

- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo ed anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo di cui dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 37;

- per € 4.024,53 (€ 4.359,91 comprensiva della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'Art. 37 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 49;

- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51;

- per € 1.190,75 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'Art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- per € 493,07 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'Art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 42 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^ mensilità, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1, sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00, (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 34;

- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt 39 e 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 49 e corrispondente fondo dell'Art. 52;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51 e corrispondente fondo dell'Art. 52.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico ivi previsto sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 34;

- per € 3.990,13 (€ 4.322,64 comprensivi della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'Art. 39 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 49;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51 e corrispondente fondo dell'Art. 52;

- per € 579,24 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'Art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- per € 1.250,29 (comprensivi della tredicesima mensilità) le risorse economiche regionali dell'Art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 43 Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13^ mensilità, per i dirigenti delle professioni sanitarie del ruolo sanitario e per quelli del ruolo amministrativo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del ruolo amministrativo con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 34;

- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'Art. 40 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 52;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51 e corrispondente fondo dell'Art. 52;

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13^ mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'Art. 35, comma 2, comprensivo per € 7.182,88 dell' intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'Art. 34;

- per € 4.300,46 (€ 4.658,83 comprensiva della 13^ mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'Art. 40 con la relativa riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'Art. 49 e dal corrispondente fondo dell'Art. 52 ;

- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la relativa riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'Art. 51 e del corrispondente fondo dell'Art. 52;

- per € 493,09 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'Art. 50 del CCNL 8 giugno 2000, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 3 e 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

- per € 1.000,24 (comprensivi della tredicesima mensilità), le risorse economiche regionali dell'Art. 53.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti dei ruoli di cui al comma 1 assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

Art. 44 La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 37, 39 e 40, dei dirigenti dei quattro ruoli, residua dopo l'applicazione degli artt. da 41 a 43, unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

A) Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo

Retribuzione di posizione in euro

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83	5.578,82	9.270,01
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.643,72	3.634,30	11.278,02	5.578,82	5.699,20
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	6.355,20	2.520,30	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente equiparato	4.047,15	4.828,35	8.875,50	5.578,82	3.296,58
Dirigente < 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53	4.024,53	0,00

B) Dirigenti del ruolo tecnico e professionale

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.334,09	6.121,56	17.455,65	5.678,92	11.776,73
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.494,35	5.132,03	10.626,38	5.678,92	4.947,46
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.127,99	4.018,03	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45, c. 2 DPR 384/90.	3.508,24	4.637,78	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente equiparato	1.982,11	6.163,91	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente < 5 anni	1.982,11	2.008,02	3.990,13	3.990,13	0,00

C) Dirigenti delle professioni sanitarie (Art. 41 CCNL integrativo 10 febbraio 2004) e del ruolo amministrativo

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.373,69	5.702,20	17.075,89	5.678,92	11.396,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.613,39	5.132,03	10.745,42	5.678,92	5.066,50

Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.370,19	4.018,03	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente equiparato	2.189,71	6.198,51	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente < 5 anni	2.189,71	2.110,75	4.300,46	4.300,467	0,00

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire ai sensi del comma 4 degli artt. 37, 39 e 40.

3. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'Art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'Art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Nei confronti dei dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni (ai quali - dopo l'applicazione degli artt. 41, 42 e 43 - non è più corrisposta la retribuzione minima contrattuale conglobata nello stipendio) al compimento del quinquennio, ai sensi dell'Art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato fatti salvi i più favorevoli effetti dell'Art. 28 nonché la precisazione del comma 5 per i dirigenti delle tavole B) e C).

5. Per i dirigenti indicati nelle tavole B) e C) del comma 1 con oltre cinque anni di servizio, la retribuzione di posizione minima contrattuale ivi prevista è già comprensiva dell'incremento indicato nell'Art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, senza ulteriore rideterminazione da parte delle aziende. Fermo restando il valore complessivo della retribuzione di posizione delle tavole B) e C) del comma 1, il predetto incremento a decorrere dal 31 dicembre 2003 è comunque fissato in € 1.601,02 e conserva la natura e le finalità previste dal medesimo Art. 11.

6. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

Art. 45 La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione.

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'Art. 38, comma 3, dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti già con rapporto di lavoro non esclusivo, residua dopo l'applicazione dell'Art. 41, è unificata e direttamente attribuibile dall'azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi dell'Art. 38, comma 6:

	Fissa	Variabile	Totale 30.12.2003	Quota parte utilizzata per il tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa	7.611,09	2.102,23	9.713,32	5.578,82	4.134,50
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.305,74	1.817,15	8.122,89	5.578,82	2.643,97
Dirigente incarico lett. C) Art.27 CCNL 8.6.2000	5.643,31	1.260,15	6.903,46	5.578,82	1.324,54
Dirigente equiparato	4.489,29	2.414,17	6.903,46	5.578,82	1.324,54

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui all'Art. 38, comma 4.

3. La retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente da attribuire dopo il primo inquadramento, per gli effetti dell'Art. 28 in caso di conferimento di incarico di maggior valore economico deve essere sempre ridotta del 50% del proprio valore originario (vedere allegato 7 p. 3).

4. La retribuzione di posizione minima del comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'Art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'Art. 30, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2005, (data di concreta applicazione della legge 138 del 2004) optino per il rapporto di lavoro non esclusivo compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione

del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'Art. 47, comma 1 lett. b) del CCNL 8 giugno 2000.

6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro, per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'allegato n. 7 punto 3, secondo caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.

7. Al dirigente neo assunto che dal 1 gennaio 2005 opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva, ai sensi dell'Art. 4, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio, si attribuisce la retribuzione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato, fatti salvi i più favorevoli effetti dell'Art. 28.

8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'Art. 40 del CCNL 8 giugno 2000, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

CAPO VII - Indennità

Art. 47 Indennità per turni notturni e festivi

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro notturno dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti di cui all'Art. 8, comma 1 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l' indennità per lavoro festivo dei dirigenti di cui all'Art. 8, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

CAPO VIII

Art. 48 Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'ap-plicazione dei Capi da I a VI del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'inden-nità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'Art. 19, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonché alle seguenti voci retributive:

- del CCNL 8 giugno 2000: indennità dell'Art. 38; assegni personali dell'Art. 39, comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell' Art. 41;

- del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico: artt. 3, 4 retribuzione minima contrattuale; Art. 5 indennità di esclusività per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti; Art. 11, comma 3, come interpretato dall'Art. 37 comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004;

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO VIII - I FONDI AZIENDALI

Art. 49 Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti, rispettivamente, dagli artt. 50 e 8, commi 2 e 3 dei CCNL 8 giugno 2000, I e II biennio, per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'Art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

2. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'Art. 50 del CCNL 8 giugno 2000:

- comma 2 lettera a) tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere c), d), e). La lettera b) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;

- comma 3, lettera a) tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettere b) e d). La lettera c) non è più applicabile in quanto compresa nel consolidamento del fondo;

- commi 4, 5, 7 e 8;

- il comma 6 è disapplicato in quanto ha esaurito i propri effetti.

3. Sono di seguito indicati i commi tuttora vigenti dell'Art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio:

- comma 2, primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c) e d); secondo capoverso: lettera d); le lettere a), b) e c) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo o per aver esaurito gli effetti;

- comma 3 primo capoverso: lettera a) tenuto conto dell'Art. 9, comma 1 lettera c) del presente contratto; lettera b), c); secondo capoverso: le lettere a), b) non sono più applicabili in quanto comprese nel consolidamento del fondo; terzo capoverso.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dall'Art. 37, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;

- dall'Art. 38, comma 4, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo;

- dall'Art. 39, comma 4 per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;

- dall'Art. 40, comma 4 per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitaria (Art. 41 CCNL 10 febbraio 2004);

- dall'Art. 46, comma 3.

5. Disapplicato

Art. 50 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dagli artt. 51 e 9, comma 1 dei CCNL, dell'8 giugno 2000, I e II biennio, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001.

2. Sono, pertanto, confermati, in particolare, i commi 2, 3 e 4 dell'Art. 51 di cui al comma 1.

3. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, è incrementato complessivamente di € 11,22 mensili per dodici mesi al netto degli oneri riflessi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2001. Il predetto importo è utilizzato come segue:

a) € 0,93 mensili (Art. 47 del presente contratto);

b) € 10,29 mensili da destinare, all'interno del fondo per le condizioni di lavoro, alla quota parte prevista per il compenso del lavoro straordinario. Tale ultimo incremento è temporaneamente destinato a detto fondo sino alla stipulazione del CCNL relativo al II biennio economico 2004 – 2005 che ne stabilirà l'utilizzazione definitiva anche al fine di una diversa remunerazione dei servizi di guardia in attuazione dell'Art. 16, comma 5.

4. Gli incrementi di cui al comma 3 sono finanziati con le risorse economiche regionali indicate nell'Art. 53, tenuto conto della flessibilità di utilizzo del fondo richiamata nel comma 1.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2003 la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 19,13. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 21, 60 ed, in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 24,96. Le predette tariffe rimangono invariate sino all'entrata in vigore del CCNL relativo al II biennio economico 2004-2005.

Art. 51 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L'Art. 52, commi 1 e 2 e l'Art. 9 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000 previsto per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei fondi ivi indicati sono quelli consolidati al 31.12.2001. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al comma 4 lettere b) e c) ed al comma 5 lettere a) e b) del citato Art. 52 che, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2002.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, dell'Art. 52 citato al comma 1 sono, pertanto, confermati:

- i commi 4, lettere b) e c), 5, 6 e 8;

- il comma 7 avendo prodotto i propri effetti nel II biennio economico è disapplicato.

Analogamente avviene per la lettera a) del comma 4.

3. Disapplicato

4. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'Art. 12, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso

Art. 52 Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica.

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'Art. 41 comma 9 e seguenti e 42, comma 2 del CCNL 10 febbraio 2004, per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le medesime regole degli artt. 49, 50 e 51 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo.

Art. 53 Risorse economiche regionali

1. A decorrere dal 1 gennaio 2003, al fine di dare attuazione agli artt. 41, 42, 43 e 50, le Regioni mettono a disposizione, a livello nazionale, complessivamente risorse economiche pari allo 0,32% del monte salari 2001.

2. Tali risorse sono così utilizzate:

a) dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti (per i quali lo 0,32 è equivalente complessivamente a € 15,47 mensili pro – capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) nella misura di € 11,22 per le finalità dell'Art. 50 e per € 4,25 mensili sul trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio dell'azienda o ente;

b) dirigenti delle professioni sanitarie, del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo (per i quali lo 0,32 è equivalente a € 13,04 mensili pro – capite per dirigente in servizio al 31 dicembre 2001) tutto per il trattamento economico fondamentale da imputare sul relativo capitolo di bilancio delle aziende o enti.

3. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti:

- per il trattamento economico fondamentale, calcolandole sulla base della misura pro capite espressamente prevista per ciascun dirigente dagli artt. 41, 42 e 43 ed erogandone, comunque, il relativo importo ai dirigenti interessati dal 31 dicembre 2003, decorrenza fissata per il nuovo stipendio tabellare;

- per l'applicazione dell'Art. 50. In questo caso l'ammontare del finanziamento aggiuntivo si ottiene applicando il sistema di calcolo per dirigente previsto dalla citata norma ed al suo interno, le Regioni possono disporre apposite compensazioni tra i vari incrementi previsti sempre nel rispetto del limite massimo di finanziamento del comma 1.

Art. 54 Norma finale

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il D.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.

2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell' Art. 48 del CCNL 8 giugno 2000, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2005, data di concreta applicazione della legge 138 del 2004, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'Art. 12 ed alla presente norma.

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 55 Conferme

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonché l'Art. 63 comma 1 del CCNL 8 giugno 2000:

- CCNL del 5 dicembre 1996, quadriennio 1994 – 1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;

- CCNL del 5 dicembre 1996, relativo al II biennio economico 1996 – 1997;

- CCNL integrativo del 4 marzo 1997;

- CCNL integrativo del 1 luglio 1997;

- CCNL integrativo del 5 agosto 1997;

- CCNL 8 giugno 2000, quadriennio 1998 – 2001 per la parte normativa e I biennio 1998 – 1999 per la parte economica;

- CCNL 8 giugno 2000, II biennio 2000 - 2001 per la parte economica;

- CCNL integrativo del 22 febbraio 2001, confermato per quanto riguarda i destinatari, anche dopo l'entrata in vigore della legge 138 del 2004;

- CCNL sull'interpretazione autentica dell'Art. 61 comma 2 lett. a) del CCNL 1994-1997 dirigenza sanita-

ria, professionale, tecnica ed amministrativa del SSN del 5 dicembre 1996;

- CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

ALLEGATO 1 Codice di comportamento

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Decreto 28 novembre 2000 pubblicato in G.U. n. 84 del 10 aprile 2001

Articolo 1 Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'Art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'Art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

Articolo 2 Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Articolo 3 Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Articolo 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a

farlo promettendo vantaggi di carriera.

Articolo 5 Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Articolo 6 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Articolo 7 Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Articolo 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Articolo 9 Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Articolo 11 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'ammi-

nistrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Articolo 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Articolo 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ALLEGATO N. 2

In riferimento all'Art. 16, in attesa dei criteri generali da emanarsi a cura delle singole Regioni, ai sensi dell'Art. 9, comma 1, lettera g) per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza, le parti si danno atto che la guardia di unità operativa (ex divisionale) dovrebbe essere prevista per la parte afferente il presente contratto, nel laboratorio analisi e radiodiagnostica degli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee ex interdivisionale può essere previsto solo per aree che insistono sulla stessa sede. Il servizio di guardia notturno e quello festivo devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe.

Le parti si impegnano, inoltre, a perseguire modelli organizzativi per la razionalizzazione ed ottimizzazione dei servizi di guardia necessari all'applicazione degli artt. 17 e 18.

ALLEGATO N. 3 (N.B.: sostituisce l'allegato n. 4 CCNL 5 dicembre 1996)

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI AREA DIRIGENZA SANTARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

	TRATTAMENTO FONDAMENTALE				TRATTAMENTO ACCESSORIO								ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ISTITUTO NORMATIVO	Stipendio base + IIS	RIA (1)	Retrib. Di posizione minima contrattuale	Assegni personali (2)	Retribuzione di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retribuzione di risultato (5)	Spec. Tratt. Economico ove in godimento quale ass. personale (6)	Pronta disponibilità, Straord., Indennità Nott. Fest.	Rischio RX (7)	Bilinguismo	Indennità profilassi Anti Tubercol	Indennità di esclusività	Assegno Nucleo fam. (1)
Ferie	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Assenze retribuite	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Assenze per malattia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione Facoltativa (8)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (9)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (10)	Si	Si	No	No	No	No	(5)	No	No	No	No	No	No	Si
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (10)	Si	Si	No	No	No	No	(5)	No	No	No	No	No	No	Si
Distacco sindacale	Si	Si	Si	Si	Si	Si	(5)	Si	No	No	No	No	Si	Si
Indennità mancato preavviso	Si	Si	Si	Si	No	Si	(5)	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si
Risoluzione consensuale	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	No

1) Ove spettante

2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'Art. 36 c.3; dall'Art. 29 c.1 lett. b) e c. 3 del CCNL 8.6.2000

3) Compresa la maggiorazione dell'Art. 40 c. 9 del CCNL 8.6.2000 nonché dell'Art. 11 c. 3 CCNL 8.6.2000 II biennio economico.

4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 31.7.1999.

5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto non esclusivo.

6) Ove in godimento ai dirigenti già di ex II livello – Art. 39 c. 2 CCNL 8.6.2000.

7) Spetta ai destinatari dell'Art. 29 c. 1 del CCNL integrativo 10.2.2004

8) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.

9) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'Art. 2 del D. Lgs. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'Art. 34 del D. Lgs. 151/2001.

10) Nella misura del 50%.

ALLEGATO N. 5

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore

di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione agli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'Art. 26, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'Art. 26, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio o afferenti ai ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'Art. 26, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'Art. 26, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'Art. 26, comma 3, le parti ritengono che siano deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

Con riferimento all'Art. 20, il Comitato esprime il proprio parere esclusivamente sulla base degli atti e delle prove documentali prodotte dall'azienda, compresi i documenti presentati dagli interessati.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 2

In esito alle dichiarazioni a verbale n. 4 e n. 8 presentate dalle OOSS ed allegate al presente contratto, l'ARAN si impegna a relazionare al Comitato di Settore circa le valutazioni emerse nel corso del dibattito al fine di fornire elementi utili per l'esame delle questioni e l'avvio delle eventuali iniziative di competenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo all'Art. 1, comma 2 le parti esprimono il parere che alle fondazioni formate con capitale pubblico al 51%, le leggi regionali riconoscano la prevalente natura pubblica al fine di consentirne la permanenza nel comparto del SSN di cui al CCNQ del 18 dicembre 2002 e del CCNQ del 23 settembre 2004 con applicabilità dei relativi CCNL. Con riguardo alle flessibilità del rapporto di lavoro introdotte dai contratti vigenti ed, in particolare, con riguardo alla possibilità di stipulare contratti a termine regolati dall'Art. 1 comma 3 del presente contratto (che rinvia al CCNL 5 agosto 1997) e dall'Art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 (richiamato dall'Art. 62 del CCNL 8 giugno 2000), le parti ritengono che le aziende abbiano ampi margini per evitare il ricorso a forme contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative eventualmente attivate per lo svolgimento di attività istituzionali e, cioè, al di fuori delle ipotesi previste dall'Art. 7, comma 6 del d.lgs. 165 del 2001, indicate nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine all'Art. 3 che riconferma il sistema delle relazioni sindacali dei CCNL 8 giugno 2000 e 10 febbraio 2004, le parti convengono che i trattamenti economici sono erogati solo a seguito di contrattazione collettiva ai sensi dell'Art. 2, comma 3 del d.lgs. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In ordine all'Art. 6, comma 1, lettera c), con riguardo alle articolazioni strutturali sovra aziendali le parti precisano di fare riferimento, ad esempio, ai modelli organizzativi toscani e veneti di istituzione delle cosiddette "aree vaste" senza esclusione di altri esempi similari che in futuro possano essere adottati dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In riferimento all'Art. 8, comma 1, la parti rammentano che è in corso di approvazione l'ipotesi di CCNQ siglata il 15 marzo 2005 per una nuova ripartizione dei permessi, distacchi e ad altre prerogative sindacali. In ordine al comma 3 le parti confermano la distinzione tra la fruizione delle prerogative sindacali, che discende dall'ammissione alla contrattazione nazionale ed è un diritto tutelato dal CCNQ del 7 agosto 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dalla firma dei contratti quadro o di comparto, dal diritto di partecipazione alla contrattazione integrativa che discende dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di categoria. Tale ultima materia in armonia con il d.lgs. n. 165 del 2001 è tuttora disciplinata dall'Art. 9 del CCNL dell'8 giugno 2000, che è stato riconfermato dal presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riguardo al comma 1 dell'Art. 9 le parti precisano che il termine "confronto" non indica un nuovo livello di relazioni sindacali rispetto a quelli previsti dall'Art. 3, ma solo una modalità di svolgimento dei rapporti con le OO.SS. firmatarie del CCNL, che valorizza il sistema partecipativo cui è improntato il modello delle relazioni sindacali nella riforma del pubblico impiego anche nei casi in cui non siano previsti livelli negoziali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all' Art. 19, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dirigente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria. Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento. A tal fine la legge n. 97 del 2001, per alcuni casi prevede, in alternativa alla sospensione, anche il trasferimento. Le parti concordano, altresì. che la disapplicazione dell'Art. 15 della legge n.55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000 riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento. Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'Art. 19 rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'Art. 15 della legge n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente all'Art. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva.La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella legge n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' Art. 3 della legge n. 97 del 2001 (peculato, concussione, corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio). Con riferimento al comma 7, in caso di assoluzione, il dirigente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'Art. 3, comma 57 della legge 350 del 2003 prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella legge 126 del 2004 (comma 57 bis della legge n. 350 del 2003). Infine, con riferimento al comma 10, si precisa che l'Art. 5, comma 2 della legge 97 del 2001 prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'Art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riguardo alla mobilità tra amministrazioni diverse, le parti invitano le aziende ed enti a favorire in particolare quella delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, nel rispetto del profilo di appartenenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riguardo all'Art. 23 il riferimento al triennio formativo effettuato dal CCNL, non muta la durata dello stesso in ragione del periodo di validità del contratto, il quale si limita a prevedere una tutela nei confronti dei dirigenti operanti nelle aziende che non hanno potuto garantire l'ECM, nell'arco della propria vigenza. Il contratto infatti non ha competenza sulle modalità minimi dei crediti formativi e gestione della parte sperimentale, materie tutte regolate dalle disposizioni ministeriali e regionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'Art. 24, commi 6 e 7, le parti si danno reciproco atto che nel sistema del rapporto di

lavoro privatizzato, vi è una sostanziale parità di posizione del datore di lavoro e del dirigente. Ne consegue che l'assenso richiesto dall'Art. 13, comma 11 del CCNL 8 giugno 2000 per l'eventuale modifica di uno degli elementi del contratto individuale opera come condizione di efficacia della modifica di un atto negoziale. L'apposizione di un termine per l'espressione di volontà del dirigente ha comunque il valore di dare certezza agli atti e comportamenti delle parti, ferme rimanendo tutte le tutele previste dalle vigenti disposizioni a favore del dirigente medesimo. L'apposizione del termine nel comma 5 dell'Art. 28 ha un analogo valore ma, essendo l'incarico legato all'organizzazione aziendale, il mancato assenso nel termine previsto opera come condizione risolutiva del negozio, ferme sempre rimanendo le tutele a favore del dirigente con riguardo alla propria posizione.

Con riguardo al comma 8 le parti richiamano le più recenti tabelle dell'Agenzia delle entrate, pubblicate sul supplemento ordinario alla G.U. n. 301 del 24 dicembre 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riguardo all'Art. 26 le parti esprimono il parere che i due componenti del Collegio tecnico siano prescelti tra i direttori del SSN appartenenti alla stessa area, profilo e, ove prevista, disciplina, del dirigente oggetto di valutazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento all'Art. 51, comma 2 nonché all'Art. 24 comma 2 le parti ritengono opportuno sottolineare l'importanza di valorizzare tutte le potenziali modalità di incremento del fondo per la retribuzione di risultato con la piena attuazione dell'Art. 43 della legge n. 449 del 1997 (richiamata dall'Art. 52 comma 5 lettera a) del CCNL 8 giugno 2000, confermato dal comma 2 dell'Art. 51) applicabile al personale di tutte le pubbliche amministrazioni compresa la dirigenza dei quattro ruoli del SSN di cui alla presente area. In tal senso si inquadra la previsione dell'Art. 24, comma 2 che trova applicazione nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 51, commi 1 e 2.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con la presente le parti confermano le dichiarazioni congiunte:

- nn. 1, 3, 5, 6, 7 (a completamento della dichiarazione n. 4 del presente contratto) del CCNL 8 giugno 2000;
- le dichiarazioni congiunte nn. 1 e 3 del del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;
- le dichiarazioni congiunte numeri da 1 a 7 e n. 9, 10 e 13 del CCNL 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Le parti assumono l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riguardo all'Art. 20, comma 3, le parti ritengono opportuno che nel proprio regolamento di funzionamento il Comitato dei Garanti introduca norme sulla disciplina della prorogatio per garantire alla scadenza la continuità della propria attività per il periodo di tempo valutato come necessario per la riconferma o designazione dei nuovi componenti dell'orgasnismo stesso.

Economico 2004-2005 (5 luglio 2006)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE II BIENNIO 2004-2005

In data 5 luglio 2006 alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III nelle persone di:

Per l'ARAN:

Cons. Raffaele Perna – (Presidente): .....firmato.....

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
CGIL FP	_____	CGIL	_____
CISL FPS-COSIADI	_____	CISL	_____
UIL FPL	firmato	UIL	firmato
CIDA - SIDIRSS		firmato	
SINAFO	firmato		
AUPI	_____	CIDA	firmato
CONFEDIR Sanità		firmato	
SNABI SDS	firmato	CONFEDIR	firmato

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto ad eccezione delle seguenti sigle: CGIL FP, CISL FPS-COSIADI, AUPI.

PARTE I Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale, che concerne il periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005, riguarda la parte economica di tale biennio e si applica a tutti i dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'Art. 11 del CCNQ del 18 dicembre 2002 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'Art. 2, quarto alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 23 settembre 2004.

2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.

3. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'Art. 1, commi da 3 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al quadriennio normativo 2002 – 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

PARTE II Trattamento economico biennio 2004 – 2005

CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti

CAPO II - Biennio 2004 – 2005 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 3 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art 44, comma 1, tavola A) del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	*Incremento annuo*	*Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004*
Dirigente incarico struttura complessa	*9.270,01*	*795,36*	*10.065,37*
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	*5.699,20*	*420,72*	*6.119,92*

Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.296,58	420,72	3.717,30
Dirigente equiparato	3.296,58	158,28	3.454,86
Dirigente < 5 anni	0,00	110,88	110,88

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	10.065,37	1.020,60	11.085,97
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.119,92	475,44	6.595,36
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.717,30	475,44	4.192,74
Dirigente equiparato	3.454,86	179,28	3.634,14
Dirigente < 5 anni	110,88	120,00	230,88

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.085,97	43,44	11.129,41
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.595,36	21,72	6.617,08
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.192,74	21,72	4.214,46
Dirigente equiparato	3.634,14	32,40	3.666,54
Dirigente < 5 anni	230,88	12,00	242,88

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8.6.2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 5.639,19, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 3.296,58 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'Art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 4.214,46 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'Art. 26, comma 2, lett. c) del CCNL 3 novembre 2005 per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 6. È fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'Art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'Art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

Art. 4 La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'Art. 45, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.

2. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole dell'Art. 45 citato nel comma 1.

Art. 5 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola B) dell'Art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 e è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.776,73	609,48	12.386,21
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.947,46	481,20	5.428,66
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente equiparato	2.467,10	222,84	2.689,94
Dirigente < 5 anni	0,00	222,84	222,84

2. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 1 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.386,21	704,64	13.090,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.428,66	556,32	5.984,98
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45 c. 2 DPR 384/90	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente equiparato	2.689,94	257,64	2.947,58
Dirigente < 5 anni	222,84	257,64	480,48

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	13.090,85	96,72	13.187,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.984,98	76,32	6.061,30
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente equiparato	2.947,58	35,40	2.982,98
Dirigente < 5 anni	480,48	35,40	515,88

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 1, 2 e 3 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 2.559,04 parte variabile € 4.637,78 (divenuta di € 2.467,10 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'Art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.452,54 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'Art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'Art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico è utile in via

prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. É fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'Art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'Art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) dell'Art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601, 02.

11. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'Art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

Art. 6 La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui alla tavola C) dell'Art. 44, comma 1, del CCNL del 3 novembre 2005 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.396,97	592,08	11.989,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.066,50	498,24	5.564,74
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	2.709,30	405,48	3.114,78
Dirigente equiparato	2.709,30	245,16	2.954,46
Dirigente < 5 anni	0,00	245,16	245,16

2. A decorrere dal 1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 gennaio 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 1 febbraio 2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.989,05	686,04	12.675,09
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.564,74	577,44	6.142,18
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.114,78	469,92	3.584,70
Dirigente equiparato	2.954,46	284,04	3.238,50
Dirigente < 5 anni	245,16	284,04	529,20

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 2 è ulteriormente rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione diposizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.675,09	130,20	12.805,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.142,18	109,56	6.251,74
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.584,70	89,16	3.673,86
Dirigente equiparato	3.238,50	54,00	3.292,50
Dirigente < 5 anni	529,20	54,00	583,20

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione

storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

5. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 3.213,39, parte variabile € 4.018,03, (divenuta di € 2.709,30 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'Art. 44 del CCNL 3 novembre 2005).

6. Per effetto del comma 5 il valore di € 3.673,86 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

7. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'Art. 26, comma 2, lett. a) del CCNL 3 novembre 2005 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'Art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'Art. 27 del CCNL 8.6.2000 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. É fatto salvo da parte dell'azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

8. Il fondo dell'Art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, alle date indicate nei commi 1, 2 e 3 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente agli incrementi spettanti a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicati per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

9. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 6 dell'Art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005.

10. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola C) dell'Art. 44 del CCNL del 3 novembre 2005 è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601, 02.

11. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata, rideterminata alle date indicate nei commi 1, 2 e 3, il valore di cui al comma 10, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'Art. 11, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

CAPO III Condizioni di lavoro

Art. 7 Turni di guardia notturni

1. Le parti, fermo rimanendo per le aziende e gli enti l'obbligo di previa razionalizzazione della rete interna dei servizi ospedalieri per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale, nel prendere atto degli esiti del monitoraggio previsto dall'Art. 16 del CCNL del 3 novembre 2005 per la rilevazione del numero delle guardie notturne effettivamente svolte nelle aziende ed enti, considerano sussistenti le condizioni per riesaminare con il presente contratto le modalità di retribuzione di tutte le guardie notturne svolte in azienda dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'Art. 18 del CCNL del 3 novembre 2005.

2. A tal fine, a decorrere dal 31 dicembre 2005, in base alle risorse indicate nell'art 9, commi 2 e 3 per ogni turno di guardia notturna in orario e fuori dell'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 1 è stabilito un compenso del valore di € 50,00. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato n 1.

3. Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCNL ciascuna azienda o ente, in ragione della propria organizzazione dei servizi ospedalieri, è tenuta a comunicare alla Regione di appartenenza se il finanziamento del fondo disposto dall'Art. 10, commi 2 e 3, sia sufficiente alla corresponsione del compenso previsto nel comma 2, indicando la eventuale misura in eccedenza o in difetto rispetto a quella contrattualmente stabilita.

4. Le Regioni, nei 30 giorni successivi , provvederanno – ove necessario – al riequilibrio dei fondi tra le Aziende ai sensi dell'Art. 9, comma 4, del CCNL 3 novembre 2005, utilizzando – a compensazione per la presente area dirigenziale – le risorse indicate nei commi 2 e 3 dell'Art. 10 tenuto conto, in questo ultimo caso, dell'eventuale già avvenuta utilizzazione di dette risorse per il pagamento di ore di lavoro straordinario.

5. Il compenso di cui al comma 2, si cumula con l'indennità notturna prevista dall'Art. 47, comma 1 del CCNL del 3 novembre 2005.

6. Le parti prendono atto che l'Art. 16, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, è tuttora in vigore. Pertanto, qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturna prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del compenso del comma 2. Detto compenso compete invece per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

CAPO IV

Art. 8 Effetti dei benefici economici

1.Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei capi I e II del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'Art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, sull'equo indennizzo,

sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'Art. 39,comma 1 data la loro natura stipendiale; indennità dell'Art. 41;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO V I fondi aziendali

Art. 9 Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'Art. 49 del CCNL 3 novembre 2005, I biennio economico 2002-2003 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, attuati i commi 4 e 5 del medesimo Art. 49.

2. Sono confermati i commi 2, 3 e 6 dell'Art. 49 del CCNL 3 novembre 2005. Il comma 5 del medesimo articolo ha esaurito i propri effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. I fondi del comma 1, sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6, commi 8, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1, sono ulteriormente incrementati di € 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono finalizzate prioritariamente ad eventuali riallineamenti della retribuzione di posizione variabile aziendale ove nell'applicazione della retribuzione di posizione minima unificata si siano verificati degli scostamenti a parità di funzioni. In particolare per il fondo dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti le predette risorse sono utilizzate anche per il riallineamento tra la retribuzione di posizione minima unificata del dirigente con meno di 5 anni e quello di anzianità inferiore al compimento del quinquennio determinatasi per effetto della tabella prevista dall'Art. 3, comma 3.

5. A decorrere dal 31 dicembre 2005 i fondi del comma 1 sono incrementati di € 3,00 mensili (per tredici mensilità per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2003, al netto degli oneri riflessi) aggiuntivi rispetto al comma 4 per l'adeguamento in tutto o in parte dell'indennità di struttura complessa al valore massimo stabilito dall'Art. 41 del CCNL 8 giugno 2000. Ove tali valori siano stati già raggiunti l'incremento rimane in ciascuno dei fondi per le altre finalità ivi previste ed in particolare, per il fondo dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti anche per l'attuazione di quanto stabilito nel comma 4 ultimo periodo .

Art. 10 Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall' Art. 50 del CCNL del 3 novembre 2005, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2003, comprensivo degli incrementi di cui al comma 3, lettere a) e b) del medesimo articolo.

2. Al fine di corrispondere il compenso di cui all'Art. 7, comma 2, il fondo del presente articolo, dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006, è incrementato di € 5,50 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi.

3. Alle risorse del comma 2 si aggiungono alla medesima data € 10,29, mensili per ogni dirigente del comma 2 in servizio al 31 dicembre 2001, per dodici mesi al netto degli oneri riflessi già confluiti nel fondo del comma 1 ai sensi dell'Art. 50, comma 3, lettera b) del CCNL del 3 novembre 2005 e sino all'entrata in vigore del presente contratto usate provvisoriamente per remunerare le ore di lavoro straordinario.

4. Qualora in ragione dell'attività svolta nelle aziende ed enti non vengano effettuati, in tutto o in parte, servizi di guardia notturna, per la differenza non utilizzata nel fondo di cui al comma 1, si applicano i criteri di flessibilità richiamati nello stesso comma, secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa, finalizzando le relative risorse agli stessi dirigenti.

5. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15%, è fissata in € 24,59. In caso di lavoro notturno o festivo, la tariffa, maggiorata del 30%, è pari ad € 27,80 ed in caso di lavoro notturno festivo, maggiorata del 50%, è pari ad € 32,08.

Art. 11 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' Art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli sono confermati. L'ammontare dei

fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo, le quali, comunque, costituiscono ulteriore modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2004 ai sensi del comma 2.

2. Sono confermati i commi 2 e 4 dell'Art. 51 del CCNL del 3 novembre 2005. Il comma 3 del medesimo articolo ha esaurito i proprio effetti con l'entrata in vigore del citato contratto.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2005 ed a valere dal 1 gennaio 2006 il fondo del comma 1, con le modalità previste dall'Art. 61, comma 2, lett. a) del CCNL 5 dicembre 1996, è incrementato di € 17,01 mensili per ogni dirigente biologo, chimico, fisico, psicologo e farmacista in servizio al 31 dicembre 2003, per 13 mensilità al netto degli oneri riflessi e di € 22,51 per ogni altro dirigente delle professioni sanitarie e dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.

4. Dall'entrata in vigore del CCNL le risorse, complessivamente disponibili destinate alla retribuzione di risultato che siano eventualmente da erogare in forma di acconto ovvero per stati di avanzamento, ai sensi dell'Art. 62 comma 8 del CCNL del 5 dicembre 1996, sono ridotte al 50% con riferimento alle quote attribuibili. La parte restante di dette risorse rimane nel fondo di cui al presente articolo ed unitamente alle risorse di cui al comma 3, è corrisposta esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato.

PARTE III NORME FINALI E TRANSITORIE

ALLEGATO 1 - Fondo di previdenza complementare

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a verificare presso l'INPDAP la possibilità di prevedere nel prossimo CCNL le modalità con le quali calcolare in tutto o in parte la retribuzione di posizione variabile aziendale nell'indennità premio di servizio analogamente a quanto già previsto dal CCNL della dirigenza delle Regioni ed autonomie locali.

ACCORDO PER L'ADESIONE DA PARTE DEL PERSONALE DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO AL FONDO NAZIONALE DI PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DEI COMPARTI DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI E DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

In data 5 marzo 2008 alle ore 12.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

per l' ARAN :

Avv. Massimo MASSELLA DUCCI TERI – Presidente dell'ARAN firmato

Per le Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali :				Confederazioni sindacali :
Cgil fp	firmato	CGIL	firmato	
CISL FPS COSIADI	firmato	CISL	firmato	
Uil FPL	firmato	UIL	firmato	
SINAFO	firmato	CIDA	firmato	
AUPI	firmato	CONFEDIR		non firmato
SNABI SDS	firmato			
CONFEDIR Sanità	firmato			

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo.

Premessa

Visto il d.lgs. 124/1993 e successive modificazioni;

vista la L. 8.8.1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione di Fondi pensione dei pubblici dipendenti come modificato e integrato dal successivo DPCM 2.3.2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15.5.2000 - Serie generale e nella G.U. n. 118 del 23.5.2001 - Serie generale ;

presa visione dello Statuto del Fondo di pensione complementare Perseo;

in conformità a quanto previsto dall'AQN in materia di TFR e previdenza complementare per i pubblici dipendenti sottoscritto il 29 luglio 1999 e dal CCNL 3 novembre 2005, con il quale le Organizzazioni Sindacali dichiarano (dichiarazione a verbale n. 8) che il contratto non comprende le norme relative all'individuazione del contributo a carico dell'Azienda per la previdenza complementare, sottolineando la persistente omissione della norma indispensabile all'avvio della previdenza complementare;

- le Organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa firmatarie del presente accordo, in conformità di quanto previsto dalla dichiarazione congiunta, in calce all'Art. 2,

dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare di cui all'accordo del 14 maggio 2007 e denominato Perseo, dichiarano di voler aderire al Fondo stesso e di dar corso alle conseguenti procedure;

- l'Aran prende atto;

Per l'effetto le parti concordano quanto segue:

Art. 1

1. L'adesione individuale a PERSEO è libera e volontaria.

2. Possono aderire al Fondo pensione i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

a. contratto a tempo indeterminato;

b. contratto part – time a tempo indeterminato;

c. contratto a tempo determinato, anche part – time , e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

Art. 2

1. Le aliquote contributive da calcolare sugli elementi utili all'accantonamento del TFR, secondo quanto previsto dall'Art. 34 del CCNL 10 febbraio 2004, sono così determinate:

- 1% a carico del dipendente;

- 1% a carico dell'Amministrazione. 2. Sono conferite figurativamente e contabilizzate dall'INPDAP:

- la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR per i dipendenti occupati al 31.12.1995 e di quelli assunti dal 1.1.1996 al 31.12.2000;

- l'1,5% della parte contributiva ex Art. 2 – commi 4 e 5 – del DPCM 20.12.1999;

- l'intero accantonamento del TFR maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.2000.

Art. 3

1. La quota d'iscrizione, una tantum, al Fondo pensione è stabilita in € 2,75 (due/75) a carico dell'Amministrazione mentre quella a carico del lavoratore verrà stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

2. La quota d'iscrizione a carico dell'Amministrazione è assolta, in unica soluzione, al momento della costituzione del Fondo pensione, sulla base del numero dei dipendenti dell'Area interessata.

3. La quota associativa è fissata dal Consiglio di Amministrazione e indicata sulla nota informativa.

Art. 4

1. Le Organizzazioni sindacali dichiarano di aver preso visione dell'Accordo istitutivo del Fondo Perseo, definito in data 14 maggio 2007 e di condividerne i contenuti.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che il Fondo di pensione complementare nazionale per i dipendenti dei comparti Regioni ed Autonomie Locali e del Servizio sanitario nazionale (PERSEO) definito il 14 maggio 2007 è stato certificato dalla Corte dei Conti e che si sono conclusi i lavori per la definizione dello Statuto.

3. Le adesioni individuali al Fondo pensione potranno aver luogo a far tempo dall'autorizzazione all'esercizio rilasciata dalla COVIP.

Art. 5

1. Al presente accordo si applica la procedura di certificazione prevista dall'Art. 1, comma 548, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Norm. 2006-2009 e Econ. 2006-2007 (17 ottobre 2008)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 – 2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007

In data 17 ottobre 2008 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l' ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri .....

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali
CGIL FP firmato	CGIL firmato
CISL FPS COSIADI firmato	CISL firmato
UIL FPL firmato	UIL firmato
FP CIDA firmato	CIDA firmato
SNABI SDS firmato	
SINAFO firmato	
AUPI firmato	CONFEDIR firmato
CONFEDIR Sanità firmato	

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, nel testo che segue

PARTE I

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, di cui al CCNL 3 novembre 2005, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'Art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione ed ai sensi di quanto previsto dall'Art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova specifica disciplina contrattuale applicabile al rapporto di lavoro dei dirigenti ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la conferma o definizione del comparto pubblico di destinazione.

3. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica.

4. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario, nel testo sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

5. Sono confermate tutte le disposizioni previste dall'Art. 1, comma 3 e commi da 5 a 8 del CCNL 3 novembre 2005 relativo al CCNL del quadriennio normativo 2002 – 2005, I biennio economico che è indicato nel testo come "CCNL del 3 novembre 2005".

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'Art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

8. L'Art. 2 del CCNL 3.11.2005 è disapplicato.

TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I - OBIETTIVI E STRUMENTI

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'8 giugno 2000, dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004 e dal CCNL del 3 novembre 2005, fatto salvo per quanto riguarda i seguenti articoli che sostituiscono, modificano o integrano la predetta disciplina.

Art. 4 Tempi e procedure per la contrattazione integrativa

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro quindici giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'Art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

3. Entro trenta giorni dalla stipula del presente CCNL, l'Azienda, trasmette alla Regione la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali e ne fornisce contestuale informazione alle OO.SS. ai sensi dell'Art. 6, comma 1, lett. a) del CCNL del 3 novembre 2005.

4. La contrattazione integrativa, avviata tenendo conto della tempistica stabilita nel comma 4 dell'art 5 (Coordinamento regionale), sulla base di documentazione prodotta dall'Azienda, ove non siano state presentate le piattaforme, deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva.

5. Nel corso delle trattative le parti sono tenute a collaborare fattivamente, nell'osservanza dei principi di lealtà e buona fede, al rispetto della predetta tempistica contrattuale. A tal fine, nel periodo di contrattazione aziendale, le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati e possono accordarsi sulle modalità ritenute più utili per la conclusione delle trattative.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche per quanto riguarda lo stato di utilizzo dei fondi e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

8. Le Aziende e gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN i contratti integrativi entro cinque giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'Art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

9. Le clausole dei commi 3 e 4 del presente articolo hanno carattere sperimentale e sono soggette a verifica delle parti nella prossima sessione negoziale di livello nazionale.

10. L'articolo 5 del CCNL del 3 novembre 2005 è disapplicato.

Art. 5 Coordinamento Regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'Art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse regionali di cui all'Art. 53 del CCNL 3 novembre 2005;

b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (Art. 50, comma 2, lett. a) del CCNL 8 giugno 2000 ora Art. 49, comma 2, primo e secondo alinea del CCNL 3 novembre 2005;

d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa ai sensi dell'Art. 53 del CCNL 8 giugno 2000;

e) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'Art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005;

f) alla verifica dell'efficacia e della corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;

g) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard e procedure finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;

h) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto, tenuto anche conto dell'Art. 55, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 relativo alle tipologie di attività professionali ed ai suoi presupposti e condizioni;

i) all'applicazione dell'Art. 17 del CCNL 10 febbraio 2004, diretto a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti nei processi di ristrutturazione aziendale attuati ai sensi del comma 6;

j) ai criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di cui all'Art. 4, comma 2 lett. G) del 3.11.2005, di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;

k) ai criteri generali per l'attuazione dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica e modalità e limiti della copertura dei relativi oneri.

l) ai criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore, di cui all'Art. 7 del presente CCNL.**(69)**

2. Le parti concordano che sulle materie non oggetto delle linee di indirizzo regionali la contrattazione collettiva integrativa e gli altri livelli di relazioni sindacali previsti dal contratto sono avviati secondo i tempi e le modalità dell'Art. 4.

3. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.

4. Per le materie del comma 1, decorso inutilmente il termine di 90 giorni, si applica il comma 2 dell'art 4 del presente CCNL.

5. Tenuto conto delle lettere c) e d) del comma 1 rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali stabilite per la formazione e l'incremento dei fondi dai CCNL 8 giugno 2000 (artt. 50, 51, 52 e 53 del I biennio e 8 e 9 del II biennio), nonché dall'Art. 36 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004, confermate dagli artt. 49, 50, 51 e 52 del CCNL 3.11.2005, dagli artt. 9,10 e 11 del CCNL 5.7.2006 e dagli artt. 25, 26 e 27 del presente CCNL.

69 *Sono state aggiunte le seguenti materie dal comma 1 dell'Art. 2 del CCNL integrativo del 6/5/2010*

m) *i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'Art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;*

n) *le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.*

6. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sugli istituti disciplinati dal presente contratto ovvero sulla verifica dello stato di attuazione dello stesso, specie con riguardo alle risultanze dell'applicazione dell'Art. 7 e degli artt. 49, 51 e corrispondenti fondi dell'Art. 52 del CCNL 3.11.2005 solo nei casi di eventuale incapienza dei fondi da utilizzare. Il confronto riguarderà, comunque, la verifica dell'entità dei finanziamenti, dei fondi di posizione, di risultato e delle condizioni di lavoro di pertinenza delle aziende sanitarie ed ospedaliere, limitatamente a quelle soggette a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. 229 del 1999, per ricondurli a congruità, fermo restando il valore della spesa regionale.

(Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA).(70)

7. I protocolli stipulati per l'applicazione del comma 6 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'Art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001.

8. L'Art. 9 del CCNL 3 novembre 2005 è disapplicato.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 6 Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

1. Nell'ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'Art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, gestionali e professionali, sono entrambe funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

3. Al fine di proseguire nel processo di valorizzazione delle funzioni dirigenziali vengono ribaditi i seguenti principi:

- in relazione a quanto stabilito nel comma 2 dell'Art. 27 del CCNL 8.6.2000, le tipologie degli incarichi ivi indicati, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, rappresentano espressione di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.

- l'autonomia e la responsabilità professionale del dirigente, quale condizione naturale e necessaria della funzione dirigenziale, vanno salvaguardate anche ove queste si esplichino nell'ambito di una struttura articolata ma unitariamente preordinata.

4. Nella prospettiva di proseguire il processo di riforma, le parti, consapevoli della centralità del sistema degli incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione aziendale, si impegnano a definire, in occasione della sequenza contrattuale integrativa di cui all'Art. 29 del presente CCNL, modalità e criteri applicativi che, anche alla luce di quanto ribadito nei commi precedenti, siano maggiormente idonei a sostenere la crescita e lo sviluppo professionale dei dirigenti, nonché a realizzare una migliore efficienza e funzionalità delle strutture sanitarie.

CAPO II - Protezione e tutela dei dirigenti e degli utenti

Art. 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, le aziende definiscono, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'Art. 4, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.

70 *Capoverso inserito dal comma 2 Art. 2 del CCNL 6/5/2010*

4. La contrattazione si svolge nel rispetto della normativa vigente, tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dalle Regioni ai sensi dell'Art. 5, lett. l del presente CCNL.

5. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'Art. 14, comma 7, del CCNL 3.11.2005, tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

6. É fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL

TITOLO IV - DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA

Art. 8 Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

1. A seguito dell'adozione del DPCM 25 gennaio 2008, con cui è stato reso esecutivo l'Accordo Stato Regioni del 15 novembre 2007 concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL entra a regime l'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, già provvisoriamente disciplinata dall'Art. 41 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004.

2. Le aziende provvedono all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative mediante modifiche compensative della dotazione organica complessiva aziendale, effettuate ai sensi delle norme vigenti in materia, senza ulteriori oneri rispetto a quelli definiti dalle Regioni. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto delle relazioni sindacali di cui ai CC.CC.NN.L.

3. Ai fini di quanto previsto nel comma precedente le Regioni possono adottare, sulla materia, apposite linee di indirizzo ai sensi dell'Art. 5 del presente contratto, indicando altresì, ove necessario, le modalità e i limiti della copertura dei relativi oneri.

4. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, dai CCNL vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto. Di conseguenza la struttura della retribuzione è quella di cui all'Art. 33, comma 1, del CCNL 3.11.2005. Alla dirigenza di cui al comma 1 non compete l'indennità di esclusività.

5. La retribuzione di posizione minima unificata attribuita al dirigente di cui al comma 1, è quella stabilita dall'Art. 44, comma 1, tavola C) del CCNL 3 novembre 2005, come rideterminata dall'Art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006, II biennio economico e dall'Art. 23 del presente contratto.

6. Per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applica quanto previsto dall'Art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005, come integrate dagli artt. 9, 10 e 11 del CCNL 6.7.2006, II biennio per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo e confermati dagli artt. 24, 25 e 26 del presente CCNL, fermo restando quanto previsto nel comma 3 del presente articolo.

7. Le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze degli altri dirigenti già previste dalla normativa nazionale vigente, nell'ambito di apposito regolamento, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'Art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. Le attribuzione del dirigente di nuova istituzione di cui al presente articolo dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi nonché l'ottimale organizzazione aziendale. Il regolamento di cui al presente comma dovrà essere stato adottato dall'Azienda prima di procedere all'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione.

8. Il presente articolo sostituisce l'Art. 41 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

Art. 9 Utilizzo della disciplina provvisoria di cui all'Art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004

1. In via provvisoria e a conferma di quanto stabilito nell'Art. 24, comma 20, del CCNL 3 novembre 2005, l'incarico di cui all'articolo precedente può essere conferito dalle aziende anche al personale appartenente al profilo di assistente sociale, indicato nell'Art. 7 della legge 251 del 2000, come integrato dall'Art. 1-octies del D.L. 250/2005, convertito dalla legge 27 del 2006, per il coordinamento della specifica area professionale.

2. Per il conferimento degli incarichi al personale di cui al comma precedente, per il quale non è ancora stata emanata la relativa disciplina concorsuale, continuano ad applicarsi le modalità di conferimento di inca-

richi provvisori, di cui all'Art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fino all'emanazione della predetta disciplina.

3. Il presente articolo sostituisce l'Art. 42 del CCNL integrativo 10 febbraio 2004, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma 2 per il personale appartenente al profilo di assistente sociale.

TITOLO V - ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 10 Disposizioni particolari

1. Nel computo dei cinque anni di attività ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'Art. 27, comma 1 lett. b) e c) del CCNL dell'8 giugno 2000, rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.(71)

2. Resta fermo quanto previsto dall'Art. 11, comma 4 del CCNL 8.6.2000, II biennio economico, in merito all'esperienza professionale computabile per i fini ivi previsti.

3. omissis

4. Nel periodo di vigenza del presente contratto si conferma quanto stabilito dall'Art. 24, comma 10 del CCNL 3.11.2005.

5. omissis

TITOLO VI

CAPO I - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI

Art. 11 Obiettivi

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

Art. 12 Principi della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'Art. 13 nonché gli organismi, le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.

3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'Art. 29 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

Art. 13 Procedure della valutazione

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

2. I sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'Art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.

71 *Il comma viene così integrato dall'art 16 comma 5 del CCNL 6/5/2010: "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".*

4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'Art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile

Art. 14 Comportamento in servizio(72)

Omissis

Art. 15 Norma di rinvio

1. In considerazione della particolare natura e peculiarità delle professioni del Servizio sanitario nazionale, le parti ritengono opportuno definire un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, volto a fornire alle Aziende maggiori strumenti gestionali, garantendo, nel contempo, adeguate tutele al dirigente.

2. In relazione alla novità della materia ed al fine di poter effettuare tutti i necessari approfondimenti tecnici, le parti concordano di affrontare la tematica di cui al comma 1 nell'ambito della sequenza contrattuale prevista dall'Art. 29 del presente CCNL, anche al fine di poter tener conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo.

Art. 16 Recesso dell'azienda o ente

omissis

Art. 17 Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

omissis

Art. 18 Copertura assicurativa e tutela legale(73)

1. Le aziende si impegnano a dare ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutti gli elementi conoscitivi relativi alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale, assicurando la massima informazione e trasparenza, anche mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

2. Le aziende, al fine di favorire l'ottimale funzionalità dei sistemi di gestione del rischio, si adoperano per attivare modalità e sistemi di assistenza legale e medico-legale idonei a garantire, al verificarsi di un sinistro, il necessario supporto al dirigente interessato che dovrà collaborare attivamente alla valutazione delle cause che hanno determinato il sinistro stesso.

3. Con riferimento alla copertura assicurativa e al patrocinio legale dei dirigenti, in considerazione della necessità di una ridefinizione della normativa contrattuale che tenga conto della rilevanza e delle criticità della materia in ambito sanitario e delle previsioni di legge nel frattempo intervenute, è costituita, presso l'ARAN, entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione composta da rappresentanti di parte datoriale e di parte sindacale.

4. La suddetta Commissione, attraverso modalità ritenute più idonee, effettua gli opportuni approfondimenti sulla materia assicurativa al fine di fornire alle parti negoziali ogni utile supporto conoscitivo e documentale per una eventuale modifica o integrazione della normativa contrattuale, avendo riguardo in modo particolare alle specifiche questioni della tutela legale e delle consulenze tecniche in ambito civile e penale. Tale proposta dovrà essere espressa in tempo utile per la stipulazione della sequenza contrattuale di cui all'Art. 29 del presente CCNL.

PARTE II - Trattamento economico biennio 2006 – 2007

CAPO I - Trattamento economico dei dirigenti

Art. 19 Incrementi contrattuali e stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2006 - 2007

1. Dall'1 gennaio 2006 al 31 gennaio 2007, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli compresi i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico di cui all'Art. 2 del CCNL stipulato il 5 luglio 2006, è incrementato di € 17,70 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.261,10.

2. Dall'1 febbraio 2007 lo stipendio tabellare di cui al comma 1 è incrementato di ulteriori € 131,30 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 41.968,00.

3. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'Art. 46 del CCNL 3 novembre 2005.

CAPO II - Biennio 2006 – 2007 Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 20

72 *Articolo disapplicato dal comma 6 Art. 6 CCNL 6/5/2010*

73 *DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 del CCNL 2006-2009 - In relazione all'Art. 18 le parti chiariscono che, in caso di sinistro, le Aziende forniscono ai dirigenti tutta l'assistenza possibile tramite le proprie strutture e la propria organizzazione senza ulteriori oneri.*

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'Art. 3, comma 1, del CCNL del 5 luglio 2006 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	11.129,41	1.259,79	12.389,20
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.617,41	749,02	7.366,10
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CNNL 8.6.2000	4.214,46	477,02	4.691,51
Dirigente equiparato	3.666,54	477,05	4.143,59
Dirigente < 5 anni	242,88	27,49	270,37

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'Art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e il comma 9 dell'Art. 3 del CCNL del 5 luglio 2006.

Art. 21 Retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'Art. 45, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005, confermata dall'Art. 4 del CCNL 5 luglio 2006, rimane fissata nei valori stabiliti dalla tavola ivi indicata al 31 dicembre 2003.

2. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole dell'Art. 45 citato nel comma 1.

Art. 22 Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'Art. 5, comma 3, del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	13.187,57	1.185,37	14.372,94
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.061,30	598,14	6.659,44
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CNNL 8.6.2000	3.452,54	340,70	3.793,24
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CNNL 8.6.2000 Art. 45 c. 2 DPR 384/90	3.452,54	340,70	3.793,24
Dirigente equiparato	2.982,98	340,70	3.323,68
Dirigente < 5 anni	515,88	50,91	566,79

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'Art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata dal comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'Art. 5 del CCNL del 5 luglio 2006.

Art. 23 Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, alla retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui all'Art. 6 del CCNL del 5 luglio 2006 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2007
Dirigente incarico struttura complessa	12.805,29	1.145,91	13.951,20
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.251,74	537,15	6.788,89
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CNNL 8.6.2000	3.673,86	315,66	3.989,52
Dirigente equiparato	3.292,50	315,66	3.608,16
Dirigente < 5 anni	583,20	50,11	633,31

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 7 del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Il fondo dell'Art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, alla data indicata nel comma 1 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicato per il numero degli stessi

4. Sono confermati i commi da 5 a 7 e da 9 a 11 dell'Art. 6 del CCNL 5 luglio 2006.

CAPO III

Art. 24 Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei capi I e II del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare dell'Art. 19 del CCNL 3 novembre 2005, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'Art. 39, comma 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'Art. 41;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, Art. 11 comma 3, come interpretato dall'Art. 37, comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO IV - I fondi aziendali

Art. 25 Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'Art. 9 del CCNL 5 luglio 2006, II biennio economico 2004-2005 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. I fondi del comma 1 sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 20, 22 e 23, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. É confermato il comma 2 dell'Art. 9 del CCNL 5 luglio 2006.

Art. 26 Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall'Art. 10 del CCNL del 5 luglio 2006, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato sia per le modalità del suo utilizzo che per le relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. Al fine di incentivare la qualità dei servizi erogati, il fondo del presente articolo, è così incrementato:

- per l'anno 2007: di € 63,49 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi;

- per l'anno 2008: di € 117,91 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario

dei dirigenti è rideterminata in relazione alla nuova misura dello stipendio tabellare di cui all'Art. 19 del presente CCNL.

Art. 27 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' Art. 11 del CCNL del 5 luglio 2006, relativo ai fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui al medesimo articolo, comma 1, ultimo periodo le quali, comunque, costituiscono ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2006, ai sensi del comma 3.

1. In relazione alla necessità di proseguire nell'impegno, già precisato all'Art. 62 del CCNL 5 dicembre 1996, di correlare la retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi, il fondo del presente articolo è così incrementato:

- per l'anno 2007 di € 95,27 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005 al netto degli oneri riflessi.

- per l'anno 2008 di € 176,93 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2005, al netto degli oneri riflessi. Tale importo assorbe e contiene l'incremento previsto per l'anno 2007.

3. Si conferma quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'Art. 11 del CCNL 5 luglio 2006.

PARTE III - NORME FINALI

Art. 28 Conferme ed integrazioni

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei vigenti CCNL. In particolare sono confermate le disposizioni in materia di riposo settimanale contenute nell'Art. 21 del CCNL del 5 dicembre 1996 e nell'Art. 6 del CCNL del 10 febbraio 2004.

2. Le parti ribadiscono la necessità che le Aziende nell'attribuzione degli incarichi previsti dall'Art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 si attengano alle modalità e requisiti previsti dall'Art. 63, comma 5 del CCNL dell' 8 giugno 2000 per tale tipologia di incarichi.

3. omissis

Art. 29 Norme finali e transitorie

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- rivisitazione delle tematiche riguardanti le relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;

- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali, secondo quanto previsto all'art 6;

- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti;

- disciplina della formazione;

- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;

- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale, ai sensi dell'Art. 15 del presente CCNL;

- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione di cui all'Art. 18;

- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'Art. 15 le parti precisano che sui servizi da considerare svolti senza soluzione di continuità si richiama quanto affermato nella nota di chiarimento dell'Aran n. 11632 del 25.10.2000, pubblicata nel sito Internet www.aranagenzia.it

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano sulla necessità di verificare il valore di riferimento retributivo utilizzato al fine della definizione degli incrementi retributivi del presente contratto prima dell'avvio del negoziato per il rinnovo del prossimo biennio contrattuale. Tale esigenza si basa sull'accertata disomogeneità della crescita delle retribuzioni medie dei due distinti accordi per il personale delle aree dirigenziali III e IV.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Fermo restando il rispetto delle scelte delle Regioni nell'organizzazione delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale ed i diversi ruoli e funzioni che la legislazione vigente assegna ai dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale stesso e a medici e veterinari convenzionati, le parti concordano sull'opportunità che le

risorse economiche finalizzate alla copertura dei posti delle dotazioni organiche vengano destinate ai dirigenti di cui alla presente area.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione all'Art. 8, comma 3, le parti precisano che il riferimento alla "copertura finanziaria" deve intendersi nell'ambito di quanto previsto dalla legge 251 del 2000.

Economico 2008 - 2009.

In data 6 maggio 2010 alle ore 17.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'ARAN:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo firmato

e le seguenti:

organizzazioni sindacali		confederazioni sindacali	
CGIL FP	non firmato	CGIL	non firmato
CISL FPS	firmato	CISL	firmato
UIL FPL	non firmato	UIL	non firmato
SNABI SDS	firmato	COSMED	Firmato
SINAFO	firmato	CONFEDIR	Firmato
FEDIR Sanità (ammessa con riserva)	firmato	AUPI	firmato

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico e amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale II biennio economico 2008 - 2009, nel testo che segue.

TITOLO I

CAPO I: Disposizioni generali

Art. 1: Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda il biennio economico 2008-2009 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'Art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'Art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

TITOLO II

CAPO I: Trattamento economico dei dirigenti

Art. 2: Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2008-2009

1. A decorrere dal 1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli, compresi biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico dall'Art. 19 del CCNL del 17 ottobre 2008, è incrementato di € 19,03 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 42.215,39

2. A decorrere dal 1 gennaio 2009 l'incremento di cui al comma 1 è rideterminato in € 103.30 lordi mensili. Per effetto di tale incremento lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato alla stessa data in € 43.310,90.

3.Gli incrementi di cui al presente articolo comprendono ed assorbono gli importi corrisposti, ai sensi delle disposizioni vigenti, a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

4. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'Art. 19 del CCNL 17.10.2008.

CAPO II: Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti

Art. 3: Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi, farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'Art. 20, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	12.389,20	426,37	12.815,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.366,10	253,50	7.619,60
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	4.691,51	161,46	4.852,97
Dirigente equiparato	4.143,59	142,60	4.286,19
Dirigente < 5 anni	270,37	9,30	279,67

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'Art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. É confermato il comma 4 dell'Art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008

Art. 4: La retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Si conferma l'Art. 21 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 5: Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti del ruolo professionale e tecnico.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'Art. 22, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	14.372,94	942,88	15.315,82
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.659,44	436,86	7.096,30
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000 Art. 45 c.2 DPR 384/90	3.793,24	248,84	4.042,08
Dirigente equiparato	3.323,68	218,04	3.541,72
Dirigente < 5 anni	566,79	37,18	603,97

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'Art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

4. É confermato il comma 4 dell'Art. 20 del CCNL del 17 ottobre 2008

Art. 6: Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

1. Dal 1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti di cui all'Art. 23, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008, è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2007	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1 gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa	13.951,20	864,95	14.816,15
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.788,89	420,90	7.209,79
Dirigente incarico lett. c) Art. 27 CCNL 8 giugno 2000	3.989,52	247,35	4.236,87
Dirigente equiparato	3.608,16	223,70	3.831,86
Dirigente < 5 anni	633,31	39,26	672,57

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica..

3. Il fondo dell'Art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi al netto degli oneri riflessi.

CAPO III

Art.7: Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari stabiliti nel presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'Art. 10 del CCNL integrativo del 6 maggio 2010, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:

- del CCNL 8 giugno 2000: assegni personali previsti dall'Art. 39, comma 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'Art. 41;

- dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, Art. 11 comma 3, come interpretato dall'Art. 37, comma 1 del CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'Art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

CAPO IV: Fondi aziendali

Art. 8: Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa

1. I fondi previsti dall'Art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008.

2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse individuate negli artt. 3, 5 e 6 a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

3. É confermato il comma 3 dell'Art. 25 del CCNL del 17 ottobre 2008.

Art. 9: Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Il fondo previsto dall'Art. 26 del CCNL del 17 ottobre 2008, per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008, sia per le modalità del suo utilizzo, che per le relative flessibilità.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la retribuzione oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti, maggiorata del 15% è fissata in € 26,61. In caso di lavoro notturno o festivo la tariffa maggiorata del 30% è pari a € 30,08 ed in caso di lavoro notturno festivo maggiorata del 50% è pari a € 34,70

Art. 10: Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

1. L' Art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008, relativo al fondo per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato nel suo ammontare consolidato secondo le disposizioni del CCNL del 17.10.2008. Nel consolidamento non sono da considerare le risorse di cui all'Art. 27, comma 1 ultimo periodo del CCNL del 17.10.2008, le quali comunque costituisco ulteriori modalità di incremento dei fondi dal 1 gennaio 2008 ai sensi del comma 3.

2 Il fondo è incrementato, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di € 120,90 annui lordi per ogni dirigente in servizio al 31 dicembre 2007.

3. Si conferma quanto previsto dal comma 3 dell'Art. 27 del CCNL del 17 ottobre 2008.

TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I

Art. 11: Incremento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario

1. Gli importi dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario di cui all'Art. 5 del CCNL del 8 giugno 2000, sono rideterminati dal 1 gennaio 2009 nelle misure annue lorde di seguito indicate:

Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	*€ 17.052,27*
Dirigente con incarichi Art. 27 lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni	*€ 12.181,87*
Dirigente con incarichi Art. 27, lett. b) o c) del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000 ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni	*€ 5.234,43*
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni	*€ 1.545,66*

2. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità.

3. É disapplicato l'Art. 5, comma 2, secondo capoverso del CCNL 8/6/2000, secondo biennio economico.

CAPO II

Art. 12: Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture e il miglioramento del servizio di guardia anche con riferimento alle attività di gestione dell'emergenza e del pronto soccorso..

3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione, né la retribuzione di posizione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dirigenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti prendono atto che la massa salariale di cui all'Art. 12, comma 3 del presente CCNL è riferita al 31 dicembre 2007 e non ricomprende l'indennità di esclusività.

ALLEGATO N. 1 - Verifica degli obiettivi

Criteri generali per la definizione di sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei progetti e programmi di miglioramento di cui all'Art.12 del presente CCNL.

1. Modalità attuative

Le Regioni forniscono, nell'ambito della direttiva di cui al comma 3 dell'Art. 12 del presente CCNL, le linee guida circa le modalità di attuazione dei progetti e programmi di cui al comma medesimo, individuando possibili macro-obiettivi coerenti con il piano sanitario regionale e prevedendo, in via generale, indicatori e parametri idonei ad accertare l'effettivo miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati ed il raggiungimento dei risultati quali - quantitativi prefissati.

Nell'ambito dei suddetti macro-obiettivi, i progetti aziendali individuano prioritariamente:

- gli obiettivi da conseguire;

- i processi nei quali si articola l'azione;

- le risorse umane, tecniche e strumentali necessarie, individuando, altresì, le competenze e le professionalità coinvolte;

- gli indicatori ed i parametri adeguati ai citati obiettivi ai fini della verifica dei relativi risultati raggiunti.

2. Indicatori - parametri

Per quanto riguarda le risorse assegnate e le procedure utilizzate, la misurazione del miglioramento qualitativo conseguito avviene sulla base di tali criteri, individuati a titolo esemplificativo:

- Professionalità: intesa come livello delle conoscenze scientifiche e delle abilità professionali posseduto;

- Efficacia: con riferimento alla procedure utilizzate nell'erogazione dei servizi e semplificazione delle stesse, anche ai fini alle riduzione dei tempi medi di erogazione;

- Capacità innovativa: attitudine dimostrata nell'attuare innovazioni organizzative, tecnologiche e di servizio e di partecipare attivamente ai processi di cambiamento organizzativo;

- Orientamento all'utenza, anche con riferimento al grado di soddisfazione espresso dai soggetti interessati;

- Appropriatezza tecnica: della strumentazione utilizzata e delle tecnologie disponibili;

- Benchmarking: il confronto della qualità e quantità dei servizi con l'analoga offerta di altre aziende con

performance elevate.

Per quanto riguarda le prestazioni ed ai servizi erogati nell'ambito dei progetti, i risultati conseguiti, da esplicitarsi, ove possibile, anche con dati quantitativi, vengono accertati sulla base delle seguenti tipologie di indicatori e requisiti:

- Accessibilità ai servizi e alle prestazioni sanitarie: con riguardo anche all'ampliamento degli orari di apertura delle strutture ovvero al miglioramento dei livelli di accoglienza e di ascolto anche in relazione alla capacità di garantire la massima trasparenza ed informazione;

- Ampiezza ed incisività dell'intervento: adeguatezza dell'attività assistenziale e sociosanitaria, rispetto alle esigenze e ai bisogni dell'utenza;

- Integrazione: con riferimento ai servizi socio-sanitari ovvero tra ospedale e territorio o tra le diverse strutture pubbliche che operano in un determinato ambito territoriale;

- Continuità assistenziale: capacità di articolare e collegare nel tempo gli interventi dei diversi operatori e delle differenti strutture sanitarie coinvolte;

- Sicurezza: capacità di fornire il massimo livello di assistenza e cura con il minimo rischio per il paziente e per gli operatori;

- Immediatezza: rapidità nell'erogare le prestazioni richieste dall'utenza anche con particolare riferimento alla riduzione /azzeramento dei tempi di attesa, per i quali i risultati conseguiti sono individuati in termini percentuali.

- Gestione dell'emergenza: riduzione dei tempi di attesa dei codici bianchi e verdi ed integrazione tra DEA e 118.

CCNL integrativo del 17-10-2008

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LA SEQUENZA CONTRATTUALE DELL'Art. 29 DEL CCNL DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE SOTTOSCRITTO IL 17 OTTOBRE 2008.

In data 6 maggio 2010 alle ore 17.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Confederazioni e le Organizzazioni sindacali dell'area dirigenziale III, nelle persone di:

Per l'ARAN:

nella persona del Commissario Straordinario:

cons. Antonio Naddeo firmato

e le seguenti:

organizzazioni sindacali		confederazioni sindacali	
CGIL FP	non firmato	CGIL	non firmato
CISL FPS COSIADI	firmato	CISL	firmato
UIL FPL	non firmato	UIL	non firmato
SNABI SDS	firmato	COSMED	Firmato
SINAFO	firmato	CONFEDIR	Firmato
FEDIR Sanità (ammessa con riserva)	firmato		
AUPI	Firmato		
FEDIR Sanità	firmato		
FP CIDA	firmato	CIDA	firmato

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto il CCNL per la sequenza contrattuale dell'Art. 29 del CCNL del personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnico ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritto il 17.10.2008, nel testo che segue.

TITOLO I

CAPO I: Disposizioni generali

Art. 1: Campo di applicazione, durata e decorrenze

1. Il presente contratto collettivo nazionale riguarda la sequenza contrattuale prevista dall'Art. 29 del CCNL del 17 ottobre 2008 e si applica a tutti i dirigenti del ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico e Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale, individuati dall'Art. 10 del CCNQ dell'11 giugno 2007 relativo alla definizione dei comparti ed ai sensi di quanto previsto dall'Art. 2, terzo alinea del CCNQ per la definizione delle autonome aree di contrattazione, stipulato il 1 febbraio 2008.

2. Sono confermati i commi 2, 3, 4 e 5 dell'Art. 1 del CCNL 17.10.2008.

TITOLO II

CAPO I

Art. 2: Coordinamento regionale

1. All'Art. 5 , comma 1, del CCNL del 17 ottobre 2008, dall'entrata in vigore del presente contratto, sono aggiunte le seguenti materie:

m) i criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'Art. 57, comma 2, lett. i) del CCNL 8.6.2000 nonché per l'individuazione delle discipline della dirigenza sanitaria che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

n) le indicazioni in tema di articolo 16, comma 4 del presente contratto relativo all'assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione.

2. All'Art. 5 del CCNL del 17 ottobre 2008, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, al termine del comma 6 è aggiunto il seguente capoverso:

- Le Regioni inoltre, svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e flessibile, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA".

3. Nell'ambito del coordinamento regionale di cui all'Art. 5 del CCNL del 17.10.2008, saranno effettuate le opportune verifiche ai fini dell'individuazione delle risorse da destinare ai progetti per il miglioramento dei servizi all'utenza e delle relative modalità attuative, secondo quanto previsto dall'Art. 12 del CCNL del biennio 2008-2009 siglato in data 6 maggio 2010.

Art. 3: Disposizioni in materia di contrattazione integrativa

1. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'Art. 4 del CCNL del 17 ottobre 2008, al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e delle responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali, tenuto conto degli obiettivi prioritari di ciascuna Azienda.

2. Nell'ambito della Conferenza Permanente, istituita presso le Regioni ai sensi dell'Art. 6 del CCNL del 3 novembre 2005, si provvederà a verificare gli andamenti della contrattazione integrativa allo scopo di analizzarne i risultati ed individuare gli eventuali elementi ostativi alla concreta attuazione della stessa. Nei casi di mancato avvio delle trattative, la Conferenza potrà, inoltre, formulare proposte e fornire indicazioni al fine di favorire l'attivazione delle stesse da parte dell'Aziende.

3. Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di cui all'Art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i l'ARAN evidenzia le eventuali criticità in relazione alla contrattazione integrativa delle Aziende o degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'ambito del rapporto annuale, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'Economia e finanze, nonché al Comitato di settore.

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 4: Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali

1. Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in tema di incarichi e ferma restando la competenza dell'azienda in merito alla graduazione delle funzioni dirigenziali, ai sensi dell'Art. 50 del CCNL 5.12.1996, come modificato dall'Art. 26 del CCNL 8.6.2000, si precisa che:

- l'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;

- l'incarico di natura professionale di cui all'Art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 8.6.2000 prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.

2. L'incarico dirigenziale di natura gestionale o professionale si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale con le modalità di cui all'Art. 13 del CCNL 8.6.2000 come integrato dall'Art. 24, comma 6 del CCNL 3.11.2005 e secondo quanto previsto dall'Art. 28, comma 5 del CCNL 8.6.2000, come integrato dall'Art. 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005.

3. I valori massimi delle fasce di cui agli artt. 54 e 55 del CCNL 5.12.1996, come modificati dall'Art. 40, comma 10 del CCNL 8.6.2000, sono così rideterminati, nei limiti delle disponibilità del fondo di competenza:

- Fascia a) dell'Art. 54: € 50.000,00
- Fascia b) dell'Art. 54: € 42.000,00
- Fascia a) dell'Art. 55: € 42.000,00
- Fascia b) dell'Art. 55: € 30.000,00

4. Il comma 9 dell'Art. 40 del CCNL 8.6.2000 è così modificato: le parole "è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%" sono sostituite dalle seguenti: "senza ulteriori oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Azienda è prevista una maggiorazione fra il 30 % ed il 50%".

5. Al comma 5 dell'Art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, l'espressione "quelle strutture" viene così sostituita: "quelle strutture di carattere gestionale"

CAPO II: RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 5: Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed enti del SSN, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'Art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 25 e segg.

del CCNL del 3 novembre 2005.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'Art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 6: Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al CCNL del 3.11.2005, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ai sensi dell'Art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero-professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia

m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'Art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'Art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

6. L'Art. 14 del CCNL del 17 ottobre 2008 è disapplicato.

Art. 7: Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'Art. 6 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'Art. 8 (codice disciplinare)

d) licenziamento con preavviso

e) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'Art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'Art. 55/bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'Art. 55/bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'Art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'Art. 55/bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 8: Codice disciplinare

1. Le Aziende sono tenute al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l' intenzionalità del comportamento;

- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda

- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;

h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'Art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività formative.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'Art. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'Art. 55 sexies, comma 3 e dall'Art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'Art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'Art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero-professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.

m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'Art. 26 del CCNL del 10 febbraio 2004. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'Art. 55 sexies, comma 3 e dall'Art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività formative.

11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

a) le ipotesi considerate dall'Art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero-professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'Art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'Art. 55 quinques, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'Art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'Art. 11, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

a. i delitti già indicati nell'Art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'Art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'Art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'Art. 58, comma 1, lett. a) e all'Art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

b. gravi delitti commessi in servizio;

c. delitti previsti dall'Art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'Art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'Art. 6 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'Art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'Art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 sono abrogati.

Art. 9: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 10: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'Art. 8 (codice disciplinare) comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'Art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'Art. 11, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'Art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'Art. 58 comma 1, lett. a) e all'Art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'Art. 8 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'Art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'Art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

4. Nel caso dei delitti previsti all'Art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'Art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. É fatta salva l'applicazione dell'Art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'Art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'Art. 11 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente CCNL.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'Art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'Art. 8 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'Art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'Art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'Art. 8 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'Art. 11, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 11: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'Art.55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'Art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'Art. 55ter, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'Art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'Art. 55ter, comma 4.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'Art. 8 (codice disciplinare) comma 11, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'Art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

7. É abrogato l'Art. 19 del CCNL del 3.11.2005, come modificato dall'Art. 17 del CCNL del 17/10/2008.

Art. 12: La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'Art.55-bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'Art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'Art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'Art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'Art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'Art.55-bis del D.Lgs.n.165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 13: Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 14: La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 15: Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'Art. 14 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCNL del 10 febbraio 2004:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle atre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'Art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

CAPO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16: Disposizioni particolari e conferme

1. In relazione alle disposizioni di cui all'Art. 20, comma 13 del CCNL 5.12.1996, I capoverso, e fermo

rimanendo quanto previsto in materia di fruizione delle ferie, si conferma che la monetizzazione delle stesse è consentita solo all'atto della cessazione dal servizio e, qualora le ferie spettanti a tale data, non siano state fruite per esigenze di servizio, queste ultime devono essere riconosciute in modo formale e tempestivo e comunque entro il termine di cui al comma 11 del medesimo Art. 20, secondo le procedure definite dall'Azienda medesima.

2. L'Art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004 viene così sostituito dalla data di entrata in vigore del presente CCNL: " Ai dirigenti di cui al comma 1 spettano un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione".

3. Si ribadisce, altresì, che sono qualificate come lavoro straordinario, ai sensi dell'Art. 28 del CCNL integrativo 10.2.2004, solo le prestazioni di carattere eccezionale, rispondenti ad effettive esigenze di servizio, espressamente e tempestivamente autorizzate con le procedure e le modalità stabilite in ciascuna azienda e limitatamente ai dirigenti ed alle situazioni indicate nel comma 2 del medesimo Art. 28, ai soli fini di garantire la continuità assistenziale.

4. L'Art. 11, comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, al termine del primo capoverso, è integrato con l'inserimento dei seguenti periodi: "In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta". Sono fatte salve eventuali normative regionali in materia.

5. L'Art. 10, comma 1 del CCNL del 17 ottobre 2008 viene integrato dopo le parole "a tempo determinato senza soluzione di continuità" dalla seguente frase, "nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea".

6. Il comma 3 dell'Art. 17 del CCNL 3 novembre 2005 è così modificato: la parola "esclusivamente" è eliminata.

Art. 17: Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.

3. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.

4. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'Art. 14, comma 4 del CCNL del 3 novembre 2005, garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.

5. Le Aziende assicurano una uniforme applicazione della disciplina contrattuale vigente in materia di copertura assicurativa della responsabilità civile, anche in coerenza con le risultanze della Commissione paritetica per la copertura assicurativa di cui all'Art. 18 del CCNL del 17 ottobre 2008.

6. Per le finalità di cui al comma 5, le polizze assicurative contengono i seguenti elementi:

a. l'oggetto della copertura assicurativa,

b. la validità temporale della medesima,

c. la definizione di massimali adeguati

d. la definizione di clausole per il recesso dal contratto

e. l'individuazione di obblighi reciproci tra compagnia e contraente /assicurato in merito alla gestione dei sinistri.

7. Resta fermo che le risorse disponibili sono quelle già destinate dalle Aziende alla copertura assicurativa.

8. Ai fini di cui al comma precedente, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo e ne verificano l'effettiva e conforme attuazione da parte delle Aziende.

9. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, le Aziende forniscono periodicamente una adeguata, tempestiva e completa informazione alle OO.SS. circa le eventuali iniziative in materia di garanzie assicurative, nonché di prevenzione e gestione del rischio, anche per quanto riguarda il monitoraggio degli eventi potenzialmente produttivi di danno.

Art. 18: Mensa

1. L'Art. 24 , comma 1 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei dirigenti.

2. L'Art. 24, comma 4 del CCNL integrativo del 10.2.2004, è così modificato:

"4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dirigente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dirigente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile."

CAPO IV: DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19: Norme finali

1. Gli effetti giuridici delle disposizioni di cui al presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del contratto medesimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione all'Art. 4 (Disposizioni in materia di funzioni dirigenziali), le parti, ad integrazione di quanto già previsto nell'Art. 27, comma 7 del CCNL 8.6.2000, ritengono di precisare che la struttura semplice si configura come un'articolazione interna di una struttura complessa aziendale, mentre la struttura semplice dipartimentale afferisce al dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si danno atto dell'opportunità di avviare, nell'ambito della contrattazione nazionale, un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate contrattuali dei dirigenti con incarico di cui alle lett. b) e c) dell'Art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000, al fine di pervenire ad una più efficace realizzazione dei principi individuati dall'Art. 6 del CCNL del 17 ottobre 2008, con particolare riguardo alla pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano sull'opportunità che, nella valutazione degli addebiti relativi alla violazione di obblighi specifici della funzione sanitaria e professionale, di cui all'Art. 6, lett. i) j), k), l), m) del presente CCNL, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari si avvalga dell'apporto di professionalità specifiche, individuate dall'Azienda, con incarico pari o superiore a quello ricoperto dal dirigente interessato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento al comma 6 dell'Art. 8 (Codice disciplinare), le parti confermano che il termine dei due anni agli effetti della recidiva decorre dal momento dell'applicazione della sanzione, da intendersi come formale irrogazione della stessa e relativa comunicazione al dirigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In riferimento all'Art. 14, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'Art. 17, comma 2, le parti si danno reciprocamente atto che l'istituzione, da parte delle Aziende, di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate, secondo gli indirizzi regionali in materia, debba avvenire senza oneri aggiuntivi per le Aziende stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'Art. 16, comma 6, le parti convengono sull'esigenza che, nelle strutture ad organico integrato medici-dirigenti sanitari, debbano essere considerate , al fine della copertura dei turni di pronta disponibilità, tutte le professionalità dirigenziali presenti nella struttura stessa, senza alcuna discriminazione tra le differenti tipologie professionali.

Normativa contrattuale: sanità privata

CCNL AIOP, ARIS E FDG

Parte normativa 2002 – 2005 - biennio economico 2002-2003

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico.

Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.

Art.2 - Disposizioni generali

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

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art.1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art.1 per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art.3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma. Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

Art.4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1/1/02 al 31/12/2005, per la parte economica al periodo dall'1/1/02 al 31/12/03 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenza diverse). In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art.5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero. Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto. Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90 e successive modificazioni.

1. Servizi Essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ASSISTENZA SANITARIA A)

Assistenza d'urgenza:

- 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 dilazionabili 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'articolo 7 del presente CCNL, 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 lettere 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, lettera e).

5. Sanzioni

Le parti firmatarie del presente CCNL 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

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 terzo comma dell'articolo 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 rinviate.

A livello regionale, le parti potranno definire:

a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;

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 CCNL;

d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, 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'E.C.M. (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, aventi 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 articolo 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, considerato anche quanto stabilito dall'Accordo Governo – Parti Sociali del 23 luglio 1993, 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 aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente CCNL;

- 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 dalla DLgs 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 CCNL prevede la contrattazione decentrata, l'informazione è preventiva.

Art. 9 - Pari opportunità

Le parti convengono 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:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

c) 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 27/11/1991, n.92/131/CEE.

Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (allegato 1).

Allegato N.1 - SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art.1 Definizione

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

Art.2 Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed 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

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

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

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

Art.4 Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

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

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

Art.5 Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il 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.

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

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

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 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.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Azienda e l'Ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, 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.

Art.6 Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'Azienda dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Azienda e dell'Ente promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Azienda e dell'Ente promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO (Comitato pari opportunità), provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Azienda e gli Enti e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

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 nonchè 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 CCNL 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 8 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 DLgs 26 maggio 1997, n.152.

L'assunzione del lavoratore, a norma del DLgs 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 esecutivo (di cui al comma 3 dell'art.3 della Legge 12/3/99, 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 esistano.

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

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal DLgs n.626/94 e successive modificazioni e dal DLgs n.230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

Art. 14 - Periodo di prova

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

- due mesi per le categorie A e B;
- sei mesi per le altre categorie.

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

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

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

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

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

Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica,

sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

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

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

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

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

Art. 16 - Cumulo delle mansioni

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

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

Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

TITOLO IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

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

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione, formalizzato nell'Intesa Governo- Parti Sociali del 22/12/98, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art.59 del presente contratto.

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

Art. 19 - Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni.

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

Art. 20 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo 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'articolo 7 lettera 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'articolo 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 riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata 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'articolo 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 predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i 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 DLgs 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 e per un tempo limitato;

e. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;

f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;

h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

i. per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;

j. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.)

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

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 siffatto personale, così ovviandosi anche a negativi vuoti di organico.

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

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto 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, così come regolamentato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, consiste nell'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

a) volontarietà delle parti;

b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti; c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati

rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;

e) applicazione del presente CCNL.

Il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU o, in sua assenza dalla 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 c.c. 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 RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10. Controlli a distanza

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

controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle 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.300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto 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 (DLgs n.626/94) 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.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art.5 del DLgs n.626/94, 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.300/70. L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

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 corresponsione dell'indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 29 - Festività (1)

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); -

1 *Il D.L. 13 agosto 2001 all'art. 1 comma 24 ha sancito che: "24. A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festivita' introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festivita' dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1? maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della piu' diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdi' precedente ovvero il lunedi' seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.*

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 lettera a) 1° comma del successivo art.61 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. L

e chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite 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 DLgs n.151/2001.

2) Permessi non retribuiti

Purché 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:

a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;

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

c. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n.49;

d. 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. 11/10/2000, 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;

e. nei casi previsti dall'art.27, comma 2, del DLgs n.151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);

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

g. 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 DLgs 26 marzo 2001, n. 151.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt.16 e 17 e 20 del DLgs n.151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato DLgs n.151/2001.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26, 1° comma, e 27, 1° comma, del DLgs n.151/2001.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art.32 del DLgs 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 DLgs 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 DLgs n.151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art.40 del DLgs 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 DLgs 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, nonché i riposi di cui all'art.42, comma 1, del DLgs 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:

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

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

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

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

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

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:

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

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

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

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

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

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, sì 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 DLgs 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 DLgs 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'articolo 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 DLgs n.502/92.

Le parti concordano di verificare lo stato di applicazione della suddetta normativa contrattuale in occasione del rinnovo del biennio economico 2004-2005.

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 allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio

carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino 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.

É 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.

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

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi 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 negligentemente, 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.300/70;

j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;

k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

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

n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

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

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

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

A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

B. assenza ingiustificata per 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 falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;

H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;

J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

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

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

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

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

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

É 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 allorquando 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 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), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro 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 o disposta ai sensi dell'art.5 della Legge n.300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 (G.Uff. n.33/85) e successive modificazioni.

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

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

Nel caso in cui l'infortunio o 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'idonea 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 DLgs 19 settembre 1994, n.626, modificato e integrato dal DLgs 19 settembre 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 CCNL.

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

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Pertanto le parti danno atto che la crescita della qualità dei servizi e della produttività passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

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

Art. 45 - Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in cinque categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D e 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'articolo 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 c.c., 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'articolo 52.

Art. 47 - Norma di qualificazione e progressione professionale

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale dipendente sarà inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, 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 richiedono 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.

Altresì a livello regionale, come previsto dall'articolo 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, a far tempo dal 30 settembre 2004 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.

Art. 49 - Retribuzione

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità ad personam;
- EADR;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti di cui agli artt.59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 72 ed eventuali trattamenti ad personam.

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

Art. 50 - Posizioni economiche a regime

Con decorrenza dal 31/12/2003 i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi dell'IVC, sono determinati negli importi di cui alla tabella 1.

I corrispondenti arretrati maturati dal 1° gennaio 2004 fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, e della contemporanea messa a regime, saranno corrisposti entro il mese di maggio 2005.

Le tabelle sono quelle allegate, compresa la tabella 2 degli assegni ad personam spettanti al solo personale appartenente alle professioni sanitarie e tecniche transitate dalla posizione C alla posizione D con il CCNL 2000-2001, in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL stesso; in caso di passaggio a posizione economica superiore, il valore dell'assegno ad personam di cui alla tabella 2 è quello previsto per la nuova posizione economica.

Tabella 1 (valori in euro)

Posizioni economiche	Stipendio base annuo iniziale al 31/12/2001	Incrementi mensili a regime 31/12/2003	Contingenza	Tabellare a regime con contingenza 31/12/2003
A	6.437,12	63,50	6.209,88	13.409,00
A1	7.097,15	66,76	6.209,88	14.108,15
A2	7.430,78	68,65	6.209,88	14.464,46
A3	7.790,75	70,51	6.209,88	14.846,75
A4	8.246,78	72,37	6.209,88	15.325,10
B	8.104,24	72,44	6.296,64	15.270,16
B1	8.601,59	75,61	6.296,64	15.805,55
B2	8.839,16	76,25	6.296,64	16.050,80
B3	9.065,37	76,85	6.296,64	16.284,21
B4	9.537,93	79,36	6.296,64	16.786,89
C	10.106,03	82,69	6.395,80	17.494,11
C1	10.729,39	85,79	6.395,80	18.154,67
C2	11.175,61	88,37	6.395,80	18.631,85
C3	11.770,05	91,48	6.395,80	19.263,61
C4	12.409,43	94,66	6.395,80	19.941,15
D	11.446,75	90,24	6.482,57	19.012,20
D1	12.101,10	93,47	6.482,57	19.705,31

Posizioni economiche	Stipendio base annuo iniziale al 31/12/2001	Incrementi mensili a regime 31/12/2003	Contingenza	Tabellare a regime con contingenza 31/12/2003
D2	12.756,49	96,58	6.482,57	20.398,02
D3	13.706,25	101,70	6.482,57	21.409,22
D4	14.662,73	106,08	6.482,57	22.418,26
DS				19.507,24
DS1				20.306,02
DS2				21.126,49
DS3				21.970,18
DS4				22.670,16
E	14.063,12	105,45	6.928,79	22.257,31
E1	18.700,90	128,95	6.928,79	27.177,09
E2	24.160,89	156,27	6.928,79	32.964,92

Tabella 2: assegni ad personam professioni sanitarie e tecniche

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

Art. 51 - Inquadramento del personale nel sistema di classificazione

Posizione A:

Addetti alle pulizie, Operaio qualificato, addetto alla piscina, commesso, ausiliario.

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

Bagnino	ADDETTO ALLA PISCINA
Telefonista	COMMESSO
Addetto/a alla cucina	AUSILIARIO
Addetto/a al guardaroba	AUSILIARIO
Lavandaio/a	AUSILIARIO
Disinfettatore	AUSILIARIO
Ausiliario di assistenza per anziani	AUSILIARIO
Ausiliario Socio Sanitario	AUSILIARIO

Posizione A1:

Il personale inquadrato nella posizione A, al compimento di una anzianità di 2 anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria.

Posizione A2:

Il personale inquadrato nella posizione A1 al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella stessa struttura, in prima applicazione e con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto. Aiuto cuoco, Ausiliario specializzato.

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

Posizione A3.

Sono compresi nella posizione le seguenti qualifiche che hanno già assunto la denominazione:

Ausiliario socio sanitario specializzato	AUSILIARIO SPECIALIZZATO
Addetto all'assistenza per anziani	AUSILIARIO SPECIALIZZATO

Assistente bambini	AUSILIARIO SPECIALIZZATO
Assistente ed Accompagnatore per disabili	AUSILIARIO SPECIALIZZATO

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto gli Ausiliari specializzati con le seguenti denominazioni: Ausiliari socio sanitari specializzati, Addetto all'assistenza per anziani, Assistente bambini, Assistente ed Accompagnatore per disabili sono inquadrati nella posizione A3.

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

Posizione A4.

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

Posizione B:

Impiegato d'ordine, Centralinista, Portiere centralinista, 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 esplicati 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'articolo 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'articolo 47.

Posizione B2:

Operatore socio sanitario, Autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, Animatore, Tecnico di attività motoria in acqua, Impiantista.

É 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'articolo 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'articolo 47.

Posizione B4:

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente CCNL 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'articolo 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 emergenzaurgenza (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 CCNL.

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 CCNL 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 CCNL.

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

Posizione C2:

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

Posizione C3:

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

Posizione C4:

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 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, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); **assistente sociale**, cappellano. Collaboratore amministrativo

É 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, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); **assistente sociale**.

Alla data di sottoscrizione del presente CCNL 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 CCNL 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'articolo 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, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); **assistente sociale**.

Alla data di sottoscrizione del presente CCNL 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 CCNL 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'articolo 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.

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

Coadiutore amministrativo	*COORDINATORE AMMINISTRATIVO*

Posizione D3:

1. Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 30 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, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); **assistente sociale**.

Alla data di sottoscrizione del presente CCNL 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 CCNL 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'articolo 47.

Posizione D4:

Capo servizio o ufficio amministrativo di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi da 121 a 150 p.l.; Analista di sistemi elettronici.

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

Posizione DS:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, che al 31 agosto 2001 svolgevano attività di coordinamento vengono inquadrati in DS con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Il restante personale della posizione economica D incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente CCNL viene inquadrato in DS, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Posizione DS1:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 20 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D1, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

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

Il restante personale della posizione economica D1 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente CCNL viene inquadrato in DS1, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL il personale della posizione D1 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS1, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Posizione DS2:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 25 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D2, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

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

Il restante personale della posizione economica D2 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente CCNL viene inquadrato in DS2, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL il personale della posizione D2 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS2, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Posizione DS3:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 30 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D3, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

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

Il restante personale della posizione economica D3 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente CCNL viene inquadrato in DS3, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL il personale della posizione D3 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS3, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'articolo 62.

Posizione DS4:

Dirigente di area infermieristica (già C.S.S.A., R.A.I.), tecnica e riabilitativa (già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato).

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

Posizione E:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi.

Posizione E1:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, 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, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.

Posizione E2:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.

Tutti i passaggi alla posizione economica superiore determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

CATEGORIA <<A>>

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.

Posizione <<A/A1>>

Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia

dei locali di assegnazione.

L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute.

L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economali, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura.

Posizione <<A2>>

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 apparecchiatura 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 é quello previsto dal Dm 295/91, così come recepito negli Accordi del 25/11/91 e del 6/12/91, 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 22/2/2001, pubblicato in G.Uff. 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 CCNL. L'inquadramento nella posizione B4 potrà avvenire anche al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 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;
- 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. P

osizione <<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 sovraintendendo 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 predisposizione 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 l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

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 articolo 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 disposizione di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico:

Infermiere: Dm 14/9/94, n.739;
Ostetrica: Dm 14/9/94, n.740;
Dietista: Dm 14/9/94, n.744;
Assistente sanitario: Dm 17/1/97, n.69;
Infermiere pediatrico: Dm 17/1/97, n.70;
Podologo: Dm 14/9/94, n.666;
Igienista dentale: Dm 14/9/94, n.669.

Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: Dm 14/9/94, n.745;
Tecnico sanitario di radiologia medica: Dm 14/9/94, n.746;
Tecnico di neurofisiopatologia: Dm 15/3/95, n.183;
Tecnico ortopedico: Dm 14/9/94, n.665;
Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: Dm 27/7/98, n.316;
Odontotecnico: Art.11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992;
Ottico: Art.12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992. 37

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: Dm 4/9/94, n.667;
Tecnico audioprotesista: Dm 14/9/94, n.668;
Fisioterapista: Dm 14/9/94, n.741;
Logopedista: Dm 14/9/94, n.742;
Ortottista: Dm 14/9/94, n.743;
Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: Dm 17/1/97, n.56;
Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: Dm 17/1/97, n.57;
Terapista occupazionale: Dm 17/1/97, n.136;
Massaggiatore non vedente: Legge 19 maggio 1971, n. 403;
Educatore professionale: Dm 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 posizione D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 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.

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 31/12/2004. A tale commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della Salute.

Art. 53 - Una tantum

Tenuto conto delle somme a suo tempo corrisposte a titolo di Indennità di vacanza contrattuale, al personale in servizio alla data della firma del presente contratto competono, a titolo di una tantum, per il periodo gennaio 2002 – dicembre 2003, le somme lorde indicate di seguito, per posizione economica.

POSIZIONI ECONOMICHE	IMPORTI in euro al netto dell'IVC
A	942,00
A1	963,00
A2	988,00
A3	1001,00
A4	1012,00
B	1004,00
B1	1029,00
B2	1064,00
B3	1084,00
B4	1103,00
C	1150,00
C1	1182,00
C2	1228.00
C3	1269,00
C4	1335,00
D	1249,00
D1	1295,00
D2	1334,00
D3	1369,00
D4	1401,00
E	1401,00
E1	1835,00
E2	2149,00

Al personale di cui sopra, assunto successivamente all'1/1/2002, l'una tantum sarà determinata in proporzione al periodo di servizio maturato.

Le suddette somme saranno liquidate:

- il 50% alla sottoscrizione del presente CCNL;
- il restante 50% entro maggio 2005.

Art. 54 - Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR)

Per il personale degli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura, IRCCS, (ex Ospedali classificati o ex Case di cura) l'EADR è così determinato:

Posizioni Economiche		
Da A a B4	Da C a D2	Da D3 a E2
euro 247,90	euro 309,87	euro 371,85

Gli importi dell'EADR sopra indicati non riguardano le figure professionali che hanno fruito del passaggio di categoria, ai sensi dei CCNL 2000-2001 e 2002-2003, per le quali l'importo dell'EADR 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'EADR è pari a euro 154,94.

Art. 55 - Indennità integrativa speciale (contingenza)

I valori dell'Indennità Integrativa Speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, a far data dal 31 dicembre 2003 , 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 31/12/90, per cui nessun ulteriore incremento economico sarà maturato a partire dall'1/1/91, non venendosi più, quindi, a maturare, da tale data, alcun altro scatto aggiuntivo di anzianità per i futuri bienni a favore del dipendente.

Sono fatti salvi gli eventuali ulteriori aumenti aziendali concessi entro il 31/12/93.

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;
- EADR; - 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.

É 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).

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

Il lavoro supplementare e straordinario saranno 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

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 DLgs 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 tisiologiche un'indennità di profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di euro 0,16 giornaliere 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 31/12/2003.

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

d. Altre indennità

1) 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, purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura, di riabilitazione e servizi di assistenza agli anziani, operante su tre turni, compete un'indennità, per le giornate di effettivo servizio prestato, di euro 4,50 giornaliere. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello di turni adottato nella struttura sanitaria, e indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.

2) 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 stabilmente 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 giornaliere.

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

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

5) 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 lettera 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

evidenzi una stabile alternanza del turno di servizio, in relazione al modello adottato nella Struttura sanitaria.

6) 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 31/12/2003, 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 lordi;

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

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 giornaliere 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, a seguito di valutazione del datore di lavoro, previa informazione alle Rappresentanze sindacali.

Al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento è riconosciuta, per il solo arco temporale di assegnazione, un'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di 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 31/8/2001 (e che a quella data svolgevano attività di coordinamento), nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrate nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di 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:

Qualifica	Posizione	Euro
Infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D, e infermiere psichiatrico con un anno di corso	C/C1/C2/C3/C4	516,45
Infermiere	D	428,66
Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, infermiere pediatrico	D	428,66
Assistente sanitario	D	428,66
Ostetrica	D	428,66
Ostetrica con 8 anni di anzianità (con esclusione del personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto)	D1/D2/D3/D4	1.239,50
Coordinatore amministrativo	D2	87,79
Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico	DS	428,66
Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 20 anni di anzianità.	DS1	428,66

Qualifica	Posizione	Euro
Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 25 anni di anzianità.	DS2	428,66
Dirigente di area riabilitativa in struttura con internato (già Responsabile)	DS4	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.	D4	87,79
Analista di sistemi elettronici	D4	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:

Qualifica	Posizione	Euro
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto	E/E1	2.003,85
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anzianità	E/E1	2.871,50
Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E	4.018,03
Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, - con 5 anni anzianità	E	4.901,17
Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto	E	2.003,85
Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, con 5 anni di anzianità	E	2.871,50
Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. 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	E1/E2	5.877,28
Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista	E1	5.438,29
Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS	E1	7194,24
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto	E2	4.141,98
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 500 posti letto	E2	6.765,58
Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate	E2	6.765,58
Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista	E2	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 giornaliere; 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.104/92, 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, ancorché 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

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

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

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

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

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.

É 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.

46 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:

a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;

b) per dimissioni del lavoratore;

c) per morte del lavoratore;

d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 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.

É in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da 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 31/12/71 al 30/12/72;

2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/72 al 29/11/73;

3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/12/73;

4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73. Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31/12/73 al 31/5/82.

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

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

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

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

Art. 74 - Previdenza complementare

Le parti convengono di istituire la previdenza integrativa dell'ospedalità privata ai sensi della normativa vigente.

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

Art. 75 - Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt.72-73 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art.2122 c.c.. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 76 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

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

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 77 - Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) costituita ai sensi dell'Accordo 6/9/94, riportata nell'Allegato 4 del presente CCNL, che fa parte integrante del presente CCNL.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle RSU e dalle OO.SS.

territoriali firmatarie del CCNL.

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

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

Art. 78 - Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle RSU e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

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

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

Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'Amministrazione.

Art. 79 - Permessi per cariche sindacali

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

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

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

Art. 80 - Aspettativa sindacale

É costituito dalle Associazioni firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3.500 giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'articolo 79.

A questo monte giornate l'AIOP partecipa per 1.631 giornate, l'ARIS partecipa per 1.602 giornate e la Fondazione don C.Gnocchi per 267 giornate. Queste giornate possono essere cumulate in permessi annui o in permessi per periodi inferiori all'anno.

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

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

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

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

Art. 81 - Contributi sindacali

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

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza

ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo.

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

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

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

Art. 82 - 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.533/73).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, altresì, concordano di verificare l'applicazione dei nuovi rapporti di lavoro, compreso l'apprendistato, nonché l'armonizzazione del CCNL con gli Accordi Interconfederali che interverranno sulla materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti concordano di definire entro la data di sottoscrizione del presente CCNL l'allegato relativo alla dirigenza e ai Centri di Riabilitazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono di incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per definire la possibilità di istituzione e attuazione della libera attività professionale intra-moenia per gli operatori sanitari della L. 42/1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

Nell'ambito dell'applicazione dell'articolo 74 le parti concordano di costituire una commissione per verificare le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, nonché la regolamentazione del tentativo facoltativo di conciliazione.

Allegato n.2 Norme particolari per i Centri di Riabilitazione

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

Art.18 - Al termine viene aggiunto: "per i Centri di Riabilitazione si può fare riferimento all'anno scolastico".

Art.67 – La prima frase del primo comma è sostituita con la seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art.68 - Si aggiunge il paragrafo: "Missioni e trasferte. Ai lavoratori dei Centri di Riabilitazione comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri, ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza ai minori in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese per vitto e alloggio nella misura forfettaria appresso indicata:

euro 2,19 per prima colazione;

euro 16,42 per ogni pasto;

euro 32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dall'Amministrazione. Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di servizio.

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

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

" L'inquadramento per i Direttori dei Centri di Riabilitazione (CdR) è così determinato:

- Direttore di CdR con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali: posizione E, con indennità professionale (art.64) di euro 2.003,85, appena assunti, di euro 2.871,50, dopo 5 anni di anzianità;

- Direttore di CdR con degenze a tempo pieno, diurna e ambulatoriale: posizione E1, con indennità professionale (art.64) di euro 5.438,29.

Allegato N. 3 Norme di solidarietà occupazionale

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

Allegato N.4 Accordo sulla costituzione delle RSU

Testo unificato dei verbali del 28/6/94 e 6/9/94

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

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

PARTE PRIMA - 3. Numero dei componenti

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

3 componenti: da 16 fino a 100 dipendenti
4 componenti: da 101 fino a 150 dipendenti
5 componenti: da 151 fino a 200 dipendenti
6 componenti: da 201 fino a 250 dipendenti
7 componenti: da 251 fino a 300 dipendenti
8 componenti: da 301 fino a 350 dipendenti
9 componenti: da 351 fino a 400 dipendenti
10 componenti: da 401 fino a 450 dipendenti
11 componenti: da 451 fino a 500 dipendenti
12 componenti: da 501 fino a 750 dipendenti
13 componenti: da 751 fino a 1.000 dipendenti
14 componenti: da 1.001 fino a 1.500 dipendenti
15 componenti: da 1.500 fino a ... dipendenti

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

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

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

PARTE SECONDA - 2. Quorum per la validità delle elezioni

Il secondo comma viene così modìficato:

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

Il terzo comma è soppresso.

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

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

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA in persona del Pres. L.ABETE
in persona del V.Pres. C.CALLIERI
INTERSIND in persona del Pres. A.PACI

e

CGIL in persona del Segr. Gen. B.TRENTIN
CISL in persona del Segr. Gen. S.D'ANTONI
UIL in persona del Segr. Gen. P.LARIZZA

si conviene quanto segue:

PARTE PRIMA

Premessa

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

Modalità di costituzione e di funzionamento

1 Ambito ed iniziativa per la costituzione

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

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

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

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2 Composizione

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

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

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 Numero dei componenti

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

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità ,produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3- della Legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o Accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

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

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

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

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20, Legge n.300/70;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.24, Legge n.300/70;

c) diritto di affissione di cui all'art.25 della Legge n.300/70.

5 Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad

essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8 Clausola di salvaguardia

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art.19, Legge n.300/70, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA Disciplina dell'elezione della RSU

1 Modalità per indire le elezioni

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

2 Quorum per la validità delle elezioni

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

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

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

3 Elettorato attivo e passivo

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

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

4 Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

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

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

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di. voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7 Affissioni

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

8 Scrutatori

É in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9 Segretezza del voto

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

10 Schede elettorali

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

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

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

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

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

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

11 Preferenze

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

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

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

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

12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. 59 Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13 Composizione del seggio elettorale

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

14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15 Riconoscimento degli elettori

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

16 Compiti del Presidente

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

17 Operazioni di scrutinio

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

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

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

18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art.2, 1° comma., parte I, del presente Accordo.

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

19 Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

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

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

20 Comitato dei garanti

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

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

21 Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

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

22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi

diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23 Clausola finale

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

ACCORDO INTERCONFEDERALE 20 dicembre 1993

per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

PARTE PRIMA

Premessa

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

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

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

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

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

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

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

2. Composizione

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

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

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

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3 mila dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

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

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

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

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970.

c) diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

5. Compiti e funzioni

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

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

6. Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

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

7. Decisioni

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

8. Clausola di salvaguardia

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

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

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

2. Quorum per la validità delle elezioni

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

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

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

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

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

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

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

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

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

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

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori

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

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

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

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

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

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

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

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

13. Composizione del seggio elettorale

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

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

15. Riconoscimento degli elettori

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

16. Compiti del Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

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

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione

ne dà atto nel verbale di cui sopra.

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

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

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

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

22. Adempimenti della Direzione aziendale

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

23. Clausola finale

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

Accordo interconfederale del 28 giugno 2011(2)

Le parti, premesso che

2 *Utile alla comprensione dell'accordo, il commento a caldo di Pietro Ichino all'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, pubblicato sul sito lavoce.info il giorno successivo.*

"Per farsi un'idea dell'importanza dell'accordo firmato martedì dalle tre confederazioni sindacali maggiori con Confindustria, basti pensare che esso può forse avviare a conclusione la lunghissima fase del cosiddetto "diritto sindacale transitorio", aperta nel 1944 con l'abrogazione del regime corporativo e finora mai chiusa, perché restano a tutt'oggi in larga parte inattuati gli ultimi tre commi dell'articolo 39 della Costituzione repubblicana in materia di contrattazione collettiva. Ma l'accordo, anche se non sarà seguito da un intervento legislativo volto ad attuare o modificare quella norma costituzionale, segna comunque la fine di un decennio di relazioni sindacali rissose e poco concludenti. E volta pagina rispetto a un triennio nel quale il ministro del Lavoro si è intensamente adoperato per costruire un sistema di relazioni industriali capace di funzionare escludendo la Cgil. Le divergenze tra quest'ultima confederazione e le altre due non sono superate; ma il nuovo accordo interconfederale detta le regole di democrazia sindacale che consentiranno di dirimere i contrasti, là dove essi si presenteranno come insanabili.

Può essere che la firma di questo accordo segni anche l'apertura di una nuova stagione di unità d'azione fra le tre confederazioni maggiori. Ma, anche se così non sarà, le nuove regole condivise consentiranno di evitare che i dissensi tra sindacati – fisiologici in un regime di vero pluralismo sindacale – si traducano in paralisi delle relazioni industriali e perdita di rilevanza pratica della contrattazione collettiva, come troppo sovente è accaduto negli ultimi anni.

RAPPRESENTANZA SINDACALE

La disposizione contenuta nel primo capoverso dell'accordo ha per oggetto la misurazione della rappresentatività dei sindacati sul piano nazionale. Qui si affida al CNEL di costruire gli indici di rappresentatività delle confederazioni e delle organizzazioni di settore sulla base di una media tra il "dato associativo", cioè il numero di deleghe conferite dai lavoratori alle imprese per il versamento delle quote di iscrizione a ciascun sindacato, fornito dall'INPS, e il dato relativo ai risultati del voto per le rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, fornito dalle confederazioni: si incomincia così finalmente ad attribuire al CNEL una funzione di grande rilievo anche pratico (il che – sia detto per inciso – nulla toglie all'opportunità che il numero dei membri e la struttura di questo organo costituzionale vengano drasticamente ridotti).

La misurazione della rappresentatività al livello aziendale è oggetto del quarto e del quinto capoverso dell'accordo. Qui si consolida l'alternativa oggi in atto: dove i tre sindacati vanno d'accordo, si attivano le rappresentanze sindacali unitarie-rsu, previste e disciplinate dal protocollo del 23 luglio 1993 (protocollo che è espressamente richiamato e, dunque, per questo aspetto rimane in vigore); dove i tre sindacati non vanno d'accordo, si attivano le rappresentanze sindacali aziendali-rsa previste e disciplinate dall'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori del 1970. Le rsu sono caratterizzate dall'investitura "dal basso", data ai rappresentanti dall'essere eletti direttamente dai lavoratori; le rsa sono invece caratterizzate dal rapporto organico esclusivo che le lega al rispettivo sindacato territoriale, il quale designa i propri rappresentanti. Poiché l'accordo non prevede una modifica dell'articolo 19 dello Statuto – salva la previsione del limite triennale di durata della carica di rappresentante sindacale aziendale –, in questo secondo caso la rappresentatività dei sindacati non è misurata: donde la perdurante distribuzione dei rappresentanti sindacali in misura pari tra tutti i sindacati accreditati a norma dell'articolo 19 e la necessità di una disciplina particolare in materia di contratto aziendale stipulato da una o più rsa.

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che:

- ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

- il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Per la legittimazione a negoziare sul piano nazionale, l'accordo stabilisce soltanto una soglia minima di rappresentatività (il 5 per cento); non prevede invece alcuna soglia per la stipulazione del contratto di settore. L'accordo non preclude, dunque, l'efficacia del contratto collettivo nazionale stipulato da una coalizione sindacale minoritaria nel settore, ma neppure regola il caso in cui questo contratto si sovrapponga a uno precedente stipulato da una coalizione maggioritaria (è il caso verificatosi tra il 2008 e il 2009 nel settore metalmeccanico, dal quale è nato un nutrito contenzioso giudiziario). La soluzione della questione resta dunque per ora fondata sui criteri desumibili dal diritto comune dei contratti; ma non è escluso che in un futuro prossimo le parti sociali possano fare su questo terreno il passo ulteriore necessario per colmare la lacuna, spianando la strada all'attuazione o modifica degli ultimi tre commi dell'articolo 39 della Costituzione.

Il secondo e il terzo capoverso dell'accordo sembrano ribadire l'assetto centralizzato del sistema della contrattazione sancito dal protocollo del luglio 1993, ribadendo che al livello aziendale essa si esercita soltanto sulle "materie delegate" dal contratto nazionale. Ma in materia di contrattazione aziendale le novità sono numerose e assai rilevanti: qui sta la vera svolta.

Il contratto aziendale, anche se non sottoscritto da uno o più dei sindacati firmatari dell'accordo interconfederale, è vincolante per tutti sotto una delle due seguenti condizioni: a) se stipulato dalla rsu con il voto favorevole della maggioranza dei suoi membri (quarto capoverso); b) se stipulato da una o più delle rsa titolari della maggioranza delle deleghe in seno all'azienda; ma in quest'ultimo caso il contratto deve essere sottoposto a referendum se lo chiede uno dei sindacati firmatari dell'accordo interconfederale, oppure il 30 per cento dei lavoratori interessati (quinto capoverso): in tal caso la maggioranza dei votanti può, con il proprio voto contrario, privare il contratto dei suoi effetti.

Il sesto capoverso prevede – e anche questa è una novità rilevantissima – che sia vincolante per tutti i sindacati anche la clausola di tregua sindacale contenuta nel contratto aziendale, quando ricorrano, alternativamente, le condizioni di cui si è detto sopra alle lettere a) o b). L'accordo – in omaggio a un orientamento della dottrina giuslavoristica – precisa che clausola stessa non è vincolante per i singoli lavoratori; ma questa precisazione ha uno scarso effetto pratico, dal momento che devono essere i sindacati a proclamare lo sciopero.

Un'altra novità rilevantissima è contenuta nel settimo capoverso dell'accordo, dove si prevede che, in linea generale, il contratto nazionale stabilisca "i limiti e le procedure" della contrattazione aziendale modificativa rispetto al contratto nazionale. Dove il contratto nazionale nulla preveda in proposito, l'accordo autorizza comunque, "al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa", la stipulazione di contratti aziendali modificativi "con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro". Se il contratto aziendale è stipulato nel rispetto delle condizioni di cui si è detto sopra alle lettere a) o b), anche la deroga rispetto al contratto nazionale ha efficacia generale nell'ambito dell'unità produttiva.

Se questo accordo interconfederale fosse stato in vigore un anno fa, non si sarebbero posti i problemi giuridici che sono invece sorti in riferimento ai contratti Fiat di Mirafiori, Pomigliano e Grugliasco, e in particolare ai loro rapporti con i contratti nazionali. L'accordo, però, non ha efficacia retroattiva: esso pertanto non può essere direttamente utilizzato per la soluzione di quelle controversie. La Fiat mantiene dunque la propria richiesta di un intervento legislativo che colmi la lacuna sulla materia: intervento che potrebbe recepire i contenuti essenziali dell'accordo, estendendone l'efficacia nei confronti di tutti i sindacati, anche di quelli che non lo sottoscriveranno. Sarà interessante rilevare, nei giorni prossimi, le posizioni che verranno espresse dai firmatari dell'accordo sulla prospettiva di legificazione di questa materia. Tradizionalmente la Cgil è favorevole a questo intervento legislativo e la Cisl vi è contraria; ma oggi, per ragioni contingenti, le posizioni potrebbero invertirsi."

CCNL-AIOP

- la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

- i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

- in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

- i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

- i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo; **(3)**

- le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

CONFINDUSTRIA CGIL CISL UIL

3 *Il D.L. del 13 agosto 2001, n° 138 ha recepito i contenuti dell'accordo interconfederale al comma 3 dell'art. 8 che riportiamo: "3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unita' produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.*

Allegato N.5 Accordi OTA

del 25/11/91 e del 6/12/91

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

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

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

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI Galanti, Martellina;

CGIL Babalini, Di Berto;

CISL Farinasso;

UIL Rodolico.

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

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

A) Ai corsi di qualificazione per Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), istituiti con l'autorizzazione della struttura pubblica, potrà partecipare (secondo le modalità previste dal citato Dm Sanità n.295/91) una percentuale pari al 50% degli ausiliari socio-sanitari specializzati (ovvero inquadrati nel 3° livello) addetti all'assistenza all'interno dei servizi e reparti sanitari già in organico nelle singole strutture alla data del 31/10/91;

B) sarà riconosciuto alla fine del corso l'inserimento nel 4° livello nell'organico della struttura privata di una percentuale massima del 35% dei predetti ausiliari socio-sanitari in organico all'interno della struttura sempre alla data del 31/10/91; tale percentuale dovrà comprendere la quota afferente agli assistenti sociosanitari con funzioni di sostegno per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti, già in 61 organico, nonché quella relativa agli ausiliari socio-sanitari specializzati cui è già stato riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto per il 4° livello;

C) in caso di eventuale superamento del corso da parte di un numero di partecipanti superiore alla quota del 35% sopra richiamata, saranno inseriti in organico coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio ed, a parità, coloro che vantano una maggiore anzianità di servizio nella qualifica;

D) le parti inoltre convengono che, in via del tutto eccezionale e solo e limitatamente all'ipotesi della partecipazione dei lavoratori ai predetti corsi teorici, potrà essere utilizzato, in maniera alternativa a quanto già previsto dall'art.53 (*) del vigente CCNL, anche le 150 ore annue individuali previste dall'art.54 (*) della medesima normativa, sancendosi, altresì, che solo per tali ipotesi, in via derogatoria, le menzionate 150 ore andranno retribuite. A tal fine le parti statuiscono che è demandata alla trattativa da esplicarsi in sede regionale la determinazione delle modalità dell'eventuale utilizzo alternativo delle 150 ore di cui all'art.54 (*), in rapporto alla durata dei corsi che verrà stabilita regionalmente, ed in armonia a quanto previsto dal 2° comma dell'art.1 dell'all.1 al Dm del Ministero della sanità n.295/91 e da quanto oggi concordato tra AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE-CGIL-CISL-UIL;

E) tenuto conto delle mansioni connesse alla qualifica i Centri di riabilitazione potranno o meno avvalersi della presente normativa a seconda della tipologia dei soggetti assistiti.

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

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

ARIS Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Sironi;

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI Galanti, Martellina;

CGIL Di Berto;

CISL Farinasso;

UIL Rodolico.

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

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

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

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

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

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

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

Le deliberazioni regionali dovranno tener conto del Dm n.295/91, della circolare ministeriale in corso di emanazione, degli accordi AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI-CGIL-CISL-UIL e delle realtà regionali.

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

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

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

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

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

Allegato N.6 ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE

in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs 19 settembre 1994, n.626, così come modificato e integrato dal DLgs 19 marzo 1996, n.242, riguardanti il <<rappresentante per la sicurezza>> nelle strutture sanitarie private associate A.I.O.P., A.R.I.S., F. P. J. DON C.GNOCCHI.

Il giorno 16 dicembre 1996 in Roma presso la sede dell'ARIS

tra

l'A.I.O.P., nella persona del capo-delegazione E.Miraglia e da G.Bianco, F.Bonanno, M.Magni, F.Leonardi, F.Polenta e A.Prandin;

l'A.R.I.S., nella persona del capo-delegazione Padre M.Cuccarollo e da G.Costantino, J.Parrella e G.Sironi;

la F. P. J. DON C.GNOCCHI, nella persona di G.Bettini;

e

le Federazioni Nazionali Sanità di:

CGIL, nelle persone di G.Nigro, P.Di Berto;

CISL, nelle persone di G.Alessandrini, G.D'Angeli e L.Gentili;

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

si è firmato l'Accordo Collettivo Nazionale in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs 19 settembre 1994, n.626, così come modificato e integrato dal DLgs 19 marzo 1996, n.242, riguardanti il <<rappresentante per la sicurezza>> nelle strutture sanitarie private associate, composto da 14 articoli.

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato dal DLgs del 19 marzo 1996, n.242, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento dell'incarico;

Visto l'art.33 (*) del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale non medico, sottoscritto in data 29 novembre 1995, che impegna le parti ad incontrarsi per dare attuazione a quanto previsto dal DLgs n.626/94;
63

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art.20 del decreto stesso;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte prima - Il rappresentante per la sicurezza

art.1

Entro il 31 dicembre 1996, in tutte le strutture sanitarie aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Sono fatte salve le nomine del rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente Accordo, fermo restando quanto previsto dal successivo art.4.

art.2

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella struttura sanitaria o unità produttiva.

art.3

Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza di cui all'art.18, comma 6, del DLgs n.626/94 è il seguente:

a) un rappresentante nelle strutture sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle strutture da 201 a 1000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre strutture.

art.4

Alla rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del DLgs n.626/94, permessi retribuiti pari a:

a) 40 ore annue per le strutture con un rappresentante;

b) 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;

c) 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti, fermo restando, per le lettere b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art.19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

art.5

Per quanto previsto negli articoli 3 e 4 si rimanda al livello regionale per la verifica di eventuali adeguamenti per specifiche situazioni territoriali individuate.

art.6

La durata dell'incarico è di 3 anni.

art.7

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le Rappresentanze sindacali costituite in azienda e il datore di lavoro, in modo da consentire l'espletamento del voto al maggior numero possibile di lavoratori.

art.8

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del DLgs n.626/94, le parti concordano le seguenti indicazioni.

A. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

B. Modalità di consultazione

Laddove il DLgs n.626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

C. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art.19 del DLgs n.626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art.4, comma 2, del DLgs n.626/94 custodito presso la struttura ai sensi dell'art.4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti la struttura per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

art.9

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art.19, comma 1, lett. g) del DLgs n.626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui all'art.4.

La pianificazione della formazione è affidata agli organismi paritetici regionali di cui all'art.12. Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

• conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

• conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

• metodologie sulla valutazione del rischio;

• metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione regionale può individuare ulteriori contenuti specifici della

formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

art.10

In applicazione dell'art.11 del DLgs n.626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Parte seconda - Organismi paritetici

art.11 Organismo paritetico nazionale

É istituito l'Organismo paritetico nazionale (O.P.N.) composto da membri effettivi e supplenti designati dalle associazioni datoriali e sindacali firmatari del presente Accordo.

L'O.P.N. assume i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

• promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art.20 del DLgs n.626/94 e coordinamento della loro attività;

• formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari dei componenti degli organismi paritetici territoriali;

• definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

• promozione e coordinamento degli interventi formativi, iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;

• promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

• valutazione delle proposte normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

art.12 - Organismi paritetici territoriali

Le parti danno attuazione all'art.20 del DLgs n.626/94, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

A. Organismi paritetici regionali e provinciali

Vengono costituiti gli organismi paritetici regionali (O.P.R.) composti secondo i criteri di cui al precedente art.11. L'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli Organismi paritetici provinciali (se esistenti), progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati. L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o di giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

a) coordinamento degli organismi paritetici provinciali (se esistenti);

b) definizione delle iniziative idonee all'informazione, alla promozione e al monitoraggio delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza;

c) tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dalle strutture sanitarie;

d) risoluzione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti (se non esistono gli O.P.P.).

e) possibilità di istituire, nelle province con almeno tre strutture sanitarie associate, Organismi paritetici provinciali (O.P.P.), composti secondo i criteri di cui al precedente art.11, con i seguenti compiti:

• informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

• tenuta dell'elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti nelle strutture del territorio di competenza; • trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;

• proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del DLgs n.626/94.

art.13 - Composizione delle controversie

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro

sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenze di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. (se esistente, ovvero l'O.P.R.) al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre al relativo Organismo paritetico, ne informa senza ritardo le altre parti interessate. I compiti di segreteria, sono assunti dalle associazione territoriali AIOP, ARIS e F. P. J. DON C.GNOCCHI.

art.14

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

Biennio economico 2004-2005

Il giorno 28 Febbraio 2007, nella sede nazionale AIOP di Roma, tra la delegazione AIOP e le delegazioni CGIL-FP, CISL-FP E UIL-FPL è stata ratificata l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 17 gennaio u.s., valevole per il rinnovo della parte economica relativa al biennio 2004-2005 del CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private.

Adeguamento dei valori tabellari

I nuovi valori tabellari sono indicati nella tabella 1. I criteri con cui detti valori sono stati definiti non costituiranno metodo o principio vincolante per i successivi CCNL della sanità privata. La decorrenza di detti importi viene convenuta al 1° gennaio 2006, e gli incrementi saranno corrisposti con la prima retribuzione utile.

Anni 2004, 2005 e 2006

Al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2007 e al personale che ha cessato il rapporto di lavoro per collocamento a riposo saranno riconosciuti – a titolo di saldo omnicomprensivo – gli importi aggiuntivi che sono riportati nella tabella 2, da erogare in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

Detti importi, limitatamente ai valori riferiti all'anno 2006, saranno corrisposti anche al personale che ha interrotto il rapporto di lavoro nel corso dello stesso anno 2006, proporzionalmente al periodo di servizio prestato.

I tempi dell'erogazione vengono così individuati:

- ♦ entro e non oltre la retribuzione di marzo 2007: 50% dell'anno 2006
- ♦ entro e non oltre la retribuzione di giugno 2007: 50% dell'anno 2006
- ♦ entro e non oltre la retribuzione di settembre 2007: anno 2004
- ♦ entro e non oltre la retribuzione di dicembre 2007: anno 2005

Le specifiche situazioni di difficoltà economico-finanziarie saranno individuate congiuntamente a livello decentrato-regionale, e saranno esaminate in un incontro che si terrà tra le parti firmatarie entro il 25 marzo 2007, al fine di definire scadenze posticipate per la liquidazione delle competenze pregresse. In ogni caso, la liquidazione di dette competenze (con riferimento alle situazioni di difficoltà finanziaria prospettate al tavolo nazionale) potrà avvenire solo a seguito di intesa tra le parti firmatarie.

Letto, confermato e sottoscritto AIOP CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL

TAB. 1 IMPORTI A REGIME

Cat.	Tab. annuo al 31.12.2003	Aumento mensile a regime	Tab. annuo al 31.12.2005
A	13.409,00	73,73	14.293,76
A1	14.108,15	77,42	15.037,13
A2	14.464,46	79,63	15.420,04
A3	14.846,75	81,84	15.828,77
A4	15.325,10	84,05	16.333,73
B	15.270,16	84,05	16.278,81
B1	15.805,55	87,74	16.858,42
B2	16.050,80	88,48	17.112,57
B3	16.284,21	89,22	17.354,79
B4	16.786,89	92,17	17.892,97
C	17.494,11	95,85	18.644,26
C1	18.154,67	99,53	19.349,07
C2	18.631,85	102,49	19.861,71
C3	19.263,61	106,18	20.537,79
C4	19.941,15	109,87	21.259,54
D	19.012,20	104,70	20.268,63
D1	19.705,31	108,39	21.006,02
D2	20.398,02	112,08	21.742,92

Cat.	Tab. annuo al 31.12.2003	Aumento mensile a regime	Tab. annuo al 31.12.2005
D3	21.409,22	117,98	22.824,97
D4	22.418,26	123,14	23.895,92
DS	19.507,24	105,99	20.779,12
DS1	20.306,02	110,33	21.629,98
DS2	21.126,49	114,79	22.503,97
DS3	21.970,18	119,37	23.402,62
DS4	22.670,16	123,55	24.152,76
E	22.257,31	122,40	23.726,12
E1	27.177,09	149,68	28.973,29
E2	32.964,92	181,39	35.141,60

TAB. 2 ALTRE COMPETENZE

Cat.	Anno 2004	Anno 2005	Arretrati 2006	Somma 2004-2005- 2006
A	399,10	875,86	958,49	2.233,45
A1	410,15	900,11	1.006,40	2.316,66
A2	420,94	923,74	1.035,21	2.379,89
A3	427,31	937,79	1.063,86	2.428,96
A4	434,72	953,96	1.092,69	2.481,37
B	431,34	946,50	1.092,70	2.470,54
B1	443,69	973,73	1.140,61	2.558,03
B2	456,69	1.002,09	1.150,26	2.609,04
B3	464,75	1.019,87	1.159,80	2.644,42
B4	474,50	1.041,14	1.198,25	2.713,89
C	494,39	1.084,91	1.246,00	2.825,30
C1	509,73	1.118,61	1.293,93	2.922,27
C2	527,54	1.157,66	1.332,34	3.017,54
C3	545,48	1.196,96	1.380,36	3.122,80
C4	571,87	1.254,79	1.428,26	3.254,92
D	536,90	1.178,06	1.361,14	3.076,10
D1	556,53	1.221,21	1.409,10	3.186,84
D2	574,47	1.260,51	1.456,98	3.291,96
D3	592,28	1.299,56	1.533,73	3.425,57
D4	610,22	1.338,98	1.600,80	3.550,00
DS	579,02	1.270,46	1.377,87	3.227,35
DS1	601,77	1.320,33	1.434,29	3.356,39
DS2	625,04	1.371,44	1.492,27	3.488,75
DS3	649,09	1.424,17	1.551,81	3.625,07
DS4	668,98	1.467,82	1.606,15	3.742,95
E	656,50	1.389,10	1.591,22	3.636,82
E1	799,50	1.695,90	1.945,88	4.441,28
E2	968,50	2.057,14	2.358,07	5.383,71

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

CCNL-AIOP

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro UNEBA 2002-2005

Accordo sottoscritto il 27 maggio 2004 tra:

UNEBA Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale;

FISASCAT – CISL Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - Cisl F.P.;

CGIL Funzione Pubblica; CGIL;

UILTuCS – UIL Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UIL.

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE REALTA' DEL SETTORE ASSISTENZIALE, SOCIALE, SOCIO-SANITARIO, EDUCATIVO, NONCHÉ DA TUTTE LE ALTRE ISTITUZIONI DI ASSISTENZA E BENEFICENZA UNEBA

Titolo I VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

• Enti e Congregazioni Religiose, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;

• Cooperative, Privati;

• Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

A titolo esemplificativo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

– servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati (Comunità di accoglienza, Centri di assistenza, ecc.);

– servizi per tossicodipendenti o alcool dipendenti, comunque denominati;

– servizi per minori comunque denominati (Istituti educativo - assistenziali, Comunità , Grupalloggiopi di famiglia, assistenza domiciliare, ecc.);

– servizi per portatori di handicap comunque denominati (Istituti assistenziali, Centri per la riabilitazione, Istituti psico-medico-pedagogici, Centri socio-educativi, Comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);

– servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati (Case di riposo, Residence, Case-albergo, Centri diurni, assistenza domiciliare, ecc.);

– servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati (Case protette, Residenze sanitarie assistenziali, Centri diurni integrati, Assistenza domiciliare integrata, ecc.);

– attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni. Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra le parti interessate convenzioni le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della legge 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del DL 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1988 n. 48.

Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente CCNL le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del presente contratto.

Per facilitare l'applicazione del presente CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, verranno concordati specifici protocolli regionali, in assenza dei quali verrà applicato il protocollo nazionale allegato al presente CCNL.

Detti protocolli individuano i criteri e le modalità a cui attenersi nella fase di prima applicazione del presente CCNL.

Art. 2 Decorrenza e durata

Nel rispetto del Protocollo sulla "politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, in particolare in materia di validità e di rinnovo contrattuale, le parti concordano quanto segue:

a) il presente contratto decorre dall' 1/1/2002 e scade il 31/12/2005.

b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata tre mesi prima della scadenza contrattuale di cui sopra, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà 11 dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

c) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalle date di scadenza di cui sopra, alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione (I.V.C.). Tale elemento, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata, e al 50% del tasso di inflazione programmata dopo 6 mesi di vacanza contrattuale. I suddetti elementi cesseranno di essere erogati dalla decorrenza degli accordi di rinnovo contrattuale.

d) Il presente contratto potrà essere disdettato da ciascuna parte contraente almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

e) In caso di disdetta il presente contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

f) Ove non ne sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente CCNL deve intendersi rinnovato per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

Nota a verbale N.1

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro (parte economica e parte normativa) hanno raggiunto la copertura del differenziale tra inflazione programmata ed inflazione reale per i bienni 2000-01 e 2002-03. Parimenti per il biennio 2004-05 è stato applicato il tasso di inflazione programmata pari all'1,7% per il 2004 ed all'1,5% per il 2005. Le parti convengono che effettueranno una verifica congiunta entro febbraio 2005 volta a valutare lo scostamento tra inflazione reale e programmata relativamente all'anno 2004, allo scopo di concordare le eventuali azioni conseguenti.

Nota a verbale N. 2

In occasione di eventuali accordi interconfederali, e comunque in coincidenza con l' incontro di cui alla nota a verbale n.1, le parti effettueranno una verifica congiunta volta a regolamentare gli istituti in tema di mercato del lavoro introdotti nell'ordinamento non previsti e/o non ancora compiutamente normati dal presente contratto collettivo.

Art. 3 Condizioni di miglior favore

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.

Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

In ogni caso, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno ad personam non assorbibile da futuri aumenti.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le sedi di informazione e confronto sono:

a) Livello nazionale

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per: • analizzare l'andamento del settore; • valutare i programmi ed i progetti di sviluppo; • valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi; • valutare lo stato di applicazione del presente CCNL; • promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

b) Livello regionale e/o territoriale

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

• analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;

• assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di

convenzione od accreditamento;

• verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;

• assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL;

• coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti poste da una delle parti.

c) Livello di istituzione

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle RSU o R.S.A. e alle OO.SS. firmatarie, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché quant'altro previsto nei singoli punti del presente CCNL.

Art. 5 Struttura della contrattazione

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:

• Primo livello - Nazionale, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.

• Secondo livello - Regionale o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, o in loro assenza le R.S.A., congiuntamente alle OO.SS. firmatarie sulla base di quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del marzo 1991, del 23 luglio 1993 e dal presente CCNL. La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.

In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

Sede Regionale

– Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro.

– Definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi di cui al terzo comma del presente articolo da attuare a livello di Istituzione;

– Individuazione di strutture di diversa natura rispetto a quelle di cui all'art. 6 a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;

– Determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 56;

– Individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle di cui all'art. 22 per l'utilizzo dei contratti a termine, di inserimento, di somministrazione a tempo determinato, di apprendistato;

– Confronto sulla copertura dei rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 34.

– Protocollo di prima applicazione ex art. 1.

Sede di Istituzione

a) Materie sulle quali è prevista l'informazione ed il confronto tra le parti:

– Esercizio del volontariato così come previsto dall'art. 29

– Articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 50 secondo comma

– Soluzione delle eventuali ripercussioni sul dato occupazionale in caso di modifiche o mutamenti significativi dell'organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive così come previsto dall'art. 74.

b) Materie sulle quali è prevista la contrattazione tra le parti:

– Prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri CCNL

– Contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6

– Ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro

– Criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 36 e 35.

– Eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 50.

– Eventuali articolazioni orarie basate su di una quantificazione annuale dell'orario di lavoro così come

previsto dall'art. 50.

– Ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 33.

– Modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 28.

– Attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.

– Attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'art. 1

Art. 6 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12 giugno 1990 n. 146 e 11 aprile 2000 n.83, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

a) prestazioni medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;

b) confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di Istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Art. 7 Ente Bilaterale Nazionale e Regionale

L'Ente Bilaterale Nazionale è composto da 6 (sei) membri dei quali 3 (tre) designati dall' UNEBA e 3 (tre) designati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative volte allo sviluppo ed alla qualificazione del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché di tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le IPAB, in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Enti Bilaterali Regionali con le medesime finalità.

Nota Le parti si impegnano a definire lo statuto ed a costituire l'ente bilaterale nazionale entro sei mesi dalla firma dell'accordo di rinnovo.

Lo statuto farà parte integrante del presente CCNL.

Art. 8 Pari opportunità tra uomo e donna

Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10 aprile 1991 n. 125 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'UNEBA.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività.

Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.

Titolo III DIRITTI SINDACALI

Art. 9 Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente CCNL, di cui fa parte integrante, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.

Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n.300.

Art. 10 Assemblee

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di 10 (dieci) dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 (dodici) ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9 del presente CCNL e nella misura di 2 (due) ore annue dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Am-

ministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 (tre) ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

Art. 11 Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 12 Trattenute associative

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nei confronti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi, avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta avrà valore dal mese successivo a quello di ricevimento.

Art. 13 Licenziamento e trasferimento di dirigenti sindacali

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della L. 20.5.70 n. 300.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 14 Affissioni sindacali

È consentito ai Sindacati territoriali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma delle Segretarie e dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contestualmente consegnate alla Direzione dell'Istituzione.

Titolo IV COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 Assunzione

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, CCNL applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;

b) codice fiscale;

c) carta d'identità o documento equipollente;

d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione – patenti – attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;

e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;

f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;

g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;

h) certificato di stato di famiglia;

i) certificato di residenza anagrafica;

j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;

k) eventuale libretto di pensione.

Il rinnovo dei suddetti documenti è a carico del lavoratore o della lavoratrice, che dovranno comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. 675/96 e successive modifiche e/o integrazioni.

In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di escludere dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesiterapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore.

I predetti profili professionali non costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini della L. 12/3/99 n. 68.

Art. 16 Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

INQUADRAMENTO	GIORNI LAVORATIVI
Quadri	180
1° livello	120
2° livello	90
3° livello S	90
3° livello	60
4° livello S	60
4° livello	60
5° livello S	60
5° livello	60
6° livello S	60
6° livello	45
7° livello	30

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e dell'indennità di fine rapporto maturati.

Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

Art. 17 Assunzione a tempo determinato

Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all' art. 1 del presente CCNL.

L' assunzione di personale con apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.

Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo. Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

– intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell' anno per motivazioni particolari;

– esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell' utenza non è possibile sopperire con il normale organico;

– esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 7.10.1963 n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;

– esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;

– sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l' apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni dell'apposizione del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e - nei casi di sostituzione - il nominativo o i nominativi dei lavoratori sostituiti.

Copia dell' atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Non è ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

– per sostituire lavoratori in sciopero;

– qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell' art. 4 D.Lgs. n. 626/94;

– per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell' arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell' art. 8 L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a tre anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di tre anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a sei mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computabili ai fini di cui all' art. 35 della L. 20.5.70 n. 300.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Nota: La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

Art. 18 Contratti di formazione –lavoro

Le assunzioni di personale con contratto di formazione e lavoro avverranno secondo le norme della Legge 19 dicembre 1984 n.863, della Legge 29 dicembre 1990 n. 407, della Legge 19 luglio 1994 n. 451, dell'articolo 15 della legge 24 giugno 1997 n. 196. Le parti, verificato l'andamento delle assunzioni con contratto di formazione lavoro nel contesto di cui trattasi e nell'intento di potenziare gli strumenti in grado di favorire le occasioni di impiego secondo le esigenze rispettive, intendono razionalizzare con il presente accordo la utilizzazione dei contratti di formazione lavoro nel settore. Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro mediante interventi che facilitino l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro. Le parti, in relazione alla nuova normativa concernente le assunzioni con contratto di formazione e lavoro, sottolineano la possibile utilizzazione delle seguenti tipologie:

a 1) Acquisizione di professionalità intermedia;

a 2) Acquisizione di professionalità elevate;

b) Inserimento professionale mediante esperienze lavorative che consentono un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo aziendale.

Le parti individuano quali professionalità intermedie quelle collocate nei livelli 6° super,5°, 5° super, 4, 4° super, 3°, 3° super, e quali professionalità elevate quelle collocate nei livelli 2°, 1°.

Si possono assumere con contratto di formazione e lavoro soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i 24 mesi per i contratti di tipo a) ed i 12 mesi per i contratti di tipo b). Il contratto di formazione e lavoro può prevedere un livello di ingresso inferiore a quello di destinazione.

I contratti di tipo a1) dovranno prevedere almeno 80 ore di formazione, i contratti di tipo a2) dovranno prevedere almeno 130 ore di formazione. Per quanto concerne i contratti di tipo b) la formazione è da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Qualora i progetti di cui sopra prevedano ore di formazione aggiuntive le stesse verranno retribuite nella misura del 50% se svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

Le parti convengono di escludere dai contratti di formazione e lavoro le professionalità per il cui espletamento è prevista l'obbligatorietà della iscrizione ad albi, ordini o collegi professionali o il possesso di titoli abilitanti alla professione, nonché le professionalità elementari. Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata con esito favorevole la procedura di verifica della conformità presso l'UPLMO dovranno essere di norma effettuate entro 6 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta di nullaosta. Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso e al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa della lavoratrice o del lavoratore o per fatto a loro imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto. Alle lavoratrici ed ai lavoratori assunte/i con contratto di formazione e lavoro verranno applicate le normative del presente CCNL.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori sarà corrisposto il trattamento retributivo spettante, pari a quello previsto per le dipendenti ed i dipendenti di pari qualifica a tempo indeterminato o inferiore alla stessa se previsto. Il periodo di prova per le dipendenti ed i dipendenti con contratto di formazione e lavoro è uguale a quello previsto per la qualifica di riferimento a tempo indeterminato In ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo uguale a quello previsto per i lavoratori della qualifica di riferimento assunti a tempo indeterminato ed il medesimo trattamento. Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme di legge e dal presente CCNL. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le lavoratrici ed i lavoratori dovranno essere utilizzate/i in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art.3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984 n. 863 ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dal CCNL. I contratti di formazione lavoro devono essere notificati dalla parte datoriale, all'atto dell'accensione, all'ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente. Al termine del rapporto la parte datoriale è tenuta, relativamente ai contratti di tipo al e a2, a trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dalle lavoratrici e dai lavoratori. Per i contratti di tipo b, alla scadenza, la parte datoriale rilascia un attestato sull'esperienza svolta.

Nota a verbale. Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'Accordo Interconfederale in materia sottoscritto il 23.10.2003.

Art. 19 Contratti di inserimento o reinserimento

Il contratto di inserimento o reinserimento è il contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale finalizzato all'adattamento delle competenze professionali soggettive ad un determinato contesto organizzativo, l'inserimento della lavoratrice o del lavoratore nello specifico mercato del lavoro del settore socio- sanitario - assistenziale ed educativo Uneba, così come definito dall' art.1 del presente CCNL.

Potranno essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento i seguenti soggetti:

– giovani tra i 18 e i 29 anni di età

– disoccupati di lunga durata fino a 32 anni di età

– ultra-quarantacinquenni privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo

– lavoratrici o lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni e che vogliano intraprendere o riprendere un'attività

– lavoratrici di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile

– persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico.

Le parti convengono che per <disoccupati di lunga durata> ai sensi del comma precedente si intendono coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto dovrà avere la forma scritta, in mancanza della quale i lavoratori o le lavoratrici si intenderanno assunti a tempo indeterminato, e contenere i seguenti elementi:

– la durata del contratto, entro un minimo di nove ed un massimo di diciotto mesi, salvo il caso dei soggetti con handicap fisico o mentale per i quali la durata potrà estendersi fino a trentasei mesi. Qualora si tratti di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, la durata massima

sarà di 12 mesi entro i quali la durata effettiva sarà stabilita tenendo conto della congruità delle competenze possedute dalla lavoratrice o dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di inserimento;

– il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso della lavoratrice o del lavoratore, finalizzato a garantire l' adeguamento delle competenze professionali del soggetto al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto di inserimento dovrà prevedere (a) la qualificazione al cui conseguimento il progetto è preordinato; (b) le modalità con cui verrà realizzata la formazione. Questa sarà composta da una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l' apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da impartire nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione del servizio, e sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali della lavoratrice o del lavoratore;

– il periodo di prova, secondo quanto previsto all'art. 16 del presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito nel contratto di inserimento o reinserimento;

– l'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall' art. 50 del presente CCNL; per orari lavorativi a tempo parziale, si farà riferimento all' art.23;

– il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal presente CCNL in rapporto al livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore a due livelli rispetto al livello di inquadramento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle a cui è preordinato il progetto di inserimento o reinserimento;

– il trattamento di malattia e infortunio, secondo quanto previsto dall' art.68, con riproporzionamento in base alla durata del rapporto prevista nel contratto di inserimento e comunque non inferiore a 70 giorni;

– l'utilizzazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento delle facilitazioni esistenti nell' Ente ed il godimento da parte loro delle eventuali indennità sostitutive corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell' effettiva prestazione lavorativa previste dal presente Contratto, quali i compensi per lavoro ordinario e straordinario festivo, notturno, festivo-notturno.

Per quanto riguarda il numero massimo dei contratti di inserimento o reinserimento che potranno essere utilizzati da ogni singolo Ente, si fa riferimento all' art. 22 del presente CCNL.

Nel caso in cui il contratto di inserimento o reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo relativo verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con esclusione degli scatti di anzianità di cui all'art. 48 e dei passaggi di livello collegati all'anzianità di servizio di cui all' art. 37 del presente CCNL.

Per ogni aspetto non definito dal presente articolo, si farà riferimento alla normativa in vigore ed all'accordo interconfederale in materia dell'11.2.2004.

Nota. In attesa delle modalità di attuazione in materia di <libretto formativo>, in fase di definizione legislativa, la registrazione delle competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori con contratto di inserimento o reinserimento sarà curata dagli Enti datori di lavoro.

Art. 20 Lavoro temporaneo Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo. In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;

2. per l' effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;

3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.19 settembre 1994 n. 626.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell' 8 per cento degli occupati stabilmente dall' utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di con30 tratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l' Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall' utilizzatore.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell' utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell' art. 5 del presente CCNL, nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all' anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l' utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L.300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla RSU, o in mancanza alle RsA. o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso.Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.

Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Art. 21 Apprendistato

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno nel rispetto delle normative vigenti e tenderanno, attraverso opportuni percorsi formativi, a rendere disponibili competenze professionali utili anche alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Con il contratto di apprendistato per istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, potranno essere assunti come apprendisti i giovani e le giovani che abbiano compiuto l' età di 15 anni. La durata massima dell'apprendistato sarà non superiore a tre anni.

Gli Enti prevederanno un monte-ore di formazione sia interna che esterna, che dovrà essere certificata sul <libretto formativo> redatto in modo conforme alle prescrizioni di legge. Essi dovranno altresì provvedere alla nomina di un <tutor> avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Qualora l' apprendista sia portatrice/ore di handicap, i limiti di età sono elevati di due anni. Le assunzioni di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla Legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione delle retribuzioni, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di formazione, normalmente pari ad almeno 120 ore annue o a 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato sarà rilasciata agli interessati idonea certificazione dell' avvenuta formazione.

Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all' art. 43 relativa al livello di inquadramento per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 13° mese.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dell'organico a qualsiasi fine.

In caso di assenza per malattia all'apprendista sarà riconosciuto, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, una indennità pari al 60% della normale retribuzione per un massimo di 9 giorni all'anno non cumulabili.

Il presente articolo non è applicabile alle figure professionali obbligate all'iscrizione ad albi e/o collegi.

Norma transitoria. Per quanto attiene ai contratti di apprendistato di tipo <professionalizzante> ed a quelli per acquisizione di diplomi o percorsi di <alta formazione>, gli Enti si atterranno alla normativa legislativa in via di emanazione.

Art. 22 Percentuali di ammissibilità

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del punto (c) di detto articolo, con contratto di formazione-lavoro di cui al precedente art. 18, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art.19, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 20, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 21 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 20 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata.

Art. 23 Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art.50.

Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs 25 febbraio 2000 n.61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001 n.100, successivamente modificato dall'art.46 del D.Lgs n.276/2003.

Nell'intento di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, si concorda in merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende il rapporto di lavoro in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

Per lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende il rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

a) consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;

b) dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, il trattamento economico e normativo sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;

2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;

4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, avranno diritto di precedenza rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Avranno diritto al passaggio a "tempo parziale" le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al "tempo pieno".

La presente previsione contrattuale prevede che:

• nel caso del part time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto supplementare avverrà per particolari esigenze (ad esempio per ferie e/o assenze di personale e/o situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza);

• Nel caso di part time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti avranno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

Si concorda inoltre che il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

1. lavoro supplementare

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza.

2. variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

3. variazione della durata della prestazione nel caso di part time verticale o misto:

a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;

b) consenso del lavoratore;

c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;

d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno;

4. lavoro straordinario:

a) stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avverrà con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste all'art. 52.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro di cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella <Banca – Ore> prevista all'art.66, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno abbiano concordato clausole individuali all'atto dell'assunzione finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse analoghe mansioni.

Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente CCNL, i lavoratori e le lavoratrici part time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione al contratto individuale.

Titolo V SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

a) Tutela delle condizioni di lavoro

Art. 24 Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psicofisiche

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990 n. 162.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 25 Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di handicap

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

La fruizione dei permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della predetta legge non comporterà riduzione degli istituti contrattuali.

Art. 26 Superamento delle barriere architettoniche

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo Ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992 n.104.

Art. 27 Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Per l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 "Attuazione delle diret-

tive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/J94/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le OO.SS. e l'UNEBA in data 12 ottobre 1995.

Art. 28 Divise e indumenti di servizio

Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, sono a totale carico del datore di lavoro.

La manutenzione di dette divise o indumenti è a carico del lavoratore.

Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.

Detta materia potrà essere oggetto di trattativa a livello regionale o di Istituzione.

Art. 29 Attività di volontariato

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato hanno diritto ad usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.

In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Art. 30 Donazioni di sangue e/o di midollo

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e/o il midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

Art. 31 Assistenza Legale

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico della lavoratrice/tore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

Art. 32 Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti con l'utenza

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della legge 13 maggio 1985 n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico delle/dei dipendenti.

Art. 33 Ritiro della Patente

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia stata ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Durante questo periodo, previo accordo tra le parti in sede di Istituto e qualora ve ne sia la possibilità, la lavoratrice o il lavoratore potranno essere assegnati ad altri lavori; in questo caso competerà la retribuzione del livello corrispondente ai lavori assegnati.

Art. 34 Utilizzo del mezzo proprio per ragioni di servizio

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza.

Negli altri casi, sarà soggetto al principio della consensualità.

Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

b) Qualificazione professionale

Art. 35 Diritto allo studio

Per l' esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro – capite.

La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo articolo 36.

Art. 36 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo indeterminato ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento

professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'organizzazione del servizio.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 10% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 10% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi.

Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno.

In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.

Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.

Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM

Per l'Educazione Continua in Medicina l'Uneba verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.

Nel caso di partecipazione a corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) le parti convengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.

La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

b) Inquadramento.

Art. 37 Classificazione del personale

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art.1 del presente CCNL sono classificati come segue:

Quadri

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del RDL 1 luglio 1926 n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

Livello 1°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

– Direttore di unità operativa;

– Capo area.

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonchè specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

– Segretario con funzioni direttive;

– Capo settore;

– Aiuto direttore;

– Psicopedagogista;
– Psicologo;
– Pedagogista;
– Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3° super

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
– Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
– Assistente sociale;
– Infermiere professionale,
– Vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
– Educatore professionale;
– Terapista occupazionale;
– Animatore professionale;
– Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonchè mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Impiegato di concetto;
– Segretario e/o economo di settore;
– Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
– Capocuoco;
– Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
– Infermiere generico.

Livello 4° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali(1);
– Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali(2);
– Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti(3);
– Coordinatore dei servizi ausiliari;
– Puericultrice;
– Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali(4);
– Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali(5);
– Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti(6);
– Impiegato amministrativo;
– Operaio specializzato;
– Cuoco.

Livello 5° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione(7).

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione(8);
– Animatore
–accompagnatore;
– Operaio qualificato;
– Centralinista;
– Impiegato d'ordine;
– Capo guardarobiere;
– Bagnino;
– Autista;
– Aiuto Cuoco;
– Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Addetto ad attività polivalenti.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnicoesecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
– Operaio generico;
– Portiere;
– Custode;
– Bidello;
– Telefonista;
– Fattorino;
– Operai addetti: – lavanderia; – stireria; – guardaroba; – cucina; – magazzino;
– Personale addetto alla vigilanza;
– Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.

Livello 7°

1 *Vedi Allegato 1*
2 *Vedi Allegato 1*
3 *Vedi Allegato 1*
4 *Vedi Allegato 1*
5 *Vedi Allegato 1*
6 *Vedi Allegato 1*
7 *Vedi Allegato 1*
8 *Vedi Allegato 1*

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

– Personale di fatica e/o pulizia.

Nota Le parti concordano di costituire una commissione paritetica di studio che, al fine di una migliore qualità del servizio, approfondisca le questioni connesse con:

– l'assetto classificatorio del personale secondo criteri che tengano conto dell'oggettività dell'inquadramento in riferimento all'attività svolta, nel rispetto delle esigenze organizzative e gestionali dell'ente e delle aspettative del personale;

– la valorizzazione delle professionalità in relazione alla mutata realtà del mercato dei servizi sociali.

Le parti, all'atto di insediamento della commissione, provvederanno a consegnare proposte scritte.

Detta commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il 31.7.2005.

Art. 38 Mansioni delle lavoratrici e dei lavoratori

La prestatrice o il prestatore di lavoro deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stata/o assegnata/ o, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la prestatrice o il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi.

Art. 39 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 40 Passaggio di livello

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno <ad personam> non assorbibile.

Art. 41 Passaggio ad altra mansione per inidoneità fisica.

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno ai fini del mantenimento del posto di lavoro e nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro loro richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

d) Trattamento economico

Art. 42 Elementi della retribuzione

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e dei lavoratore sono i seguenti:

a) salario minimo conglobato del livello di inquadramento;

b) eventuale salario di anzianità;

c) eventuali superminimi e/o assegni <ad personam>;

d) indennità di funzione;

e) altre indennità previste dal presente CCNL.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 43 Retribuzione mensile nazionale conglobata

I minimi retributivi mensili conglobati nazionali sono quelli contenuti nella seguente Tabella A:

Tabella A

Livello	Retribuzioni al 01/05/2004	Retribuzioni al 01/12/2004	Retribuzioni al 01/09/2005
Q	1.466,48	1.491,15	1.530,48
1°	1.379,19	1.402,39	1.439,38
2°	1.300,63	1.322,51	1.357,39
3°S	1.204,64	1.224,87	1.257,18
3°	1.160,96	1.180,49	1.211,63
4°S	1.099,88	1.118,36	1.147,86
4°	1.064,94	1.082,86	1.111,42
5°S	1.047,49	1.065,10	1.093,20
5°	1.021,30	1.038,48	1.065,87
6°S	995,11	1.011,85	1.038,54
6°	968,92	985,22	1.011,21
7°	899,09	914,21	938,33

Norma transitoria n.1

Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell' accordo di rinnovo, con la mensilità del mese di giugno 2004 verrà corrisposta una somma <una tantum> relativa al periodo 1.1.2002 fino al 31.12.2003. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella B:

Tabella B

Livello	Una Tantum
Q	775,23
1°	730,24
2°	681,40
3°S	652,09
3°	631,97
4°S	600,00
4°	581,65
5°S	571,58
5°	556,49
6°S	541,69
6°	529,85
7°	491,96

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate a tutto il 31/12/2003 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella B saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato nel biennio 01/01/2002 – 31/12/2003. A questo fine, non verranno considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Norma transitoria n.2

Con la mensilità del mese di settembre 2004, verrà corrisposta una erogazione salariale a titolo di compensazione forfetaria omnicomprensiva per il periodo 01/01/2004 – 30/04/2004 che comprende anche, per il periodo considerato, tutti gli effetti diretti ed indiretti sugli istituti di legge e di contratto. I valori lordi di cui alla presente norma transitoria sono quelli contenuti nella seguente Tabella C:

Tabella C

Livello	Una Tantum
Q	282,66
1°	265,84
2°	250,69
3°S	232,19
3°	223,77
4°S	212,00
4°	205,26
5°S	201,90
5°	196,85
6°S	191,80

6°	186,76
7°	173,30

Dai predetti importi dovranno essere dedotte le somme eventualmente erogate dal 01/01/2004 al 30/04/2004 a titolo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.).

Le erogazioni di cui alla Tabella C saranno corrisposte a tutti i dipendenti in servizio alla data di firma del presente accordo e saranno rapportate al periodo ed alla percentuale di servizio prestato nel periodo 01/01/2004 – 30/04/2004. A questo fine, non vengono considerate le frazioni di mese pari o inferiori a 15 giorni, mentre quelle superiori a 15 giorni verranno considerate come mese intero.

Resta inteso che qualora il dipendente che ha maturato il diritto per le erogazioni di cui alla tabella C dovesse cessare dal servizio, l'ente è obbligato alla corresponsione dell'importo dovuto contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

Indennità di funzione. Alla categoria Quadri verrà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, una indennità di funzioni pari a € 100,00 mensili lordi, valida ad ogni effetto di legge e di contratto.

Salario accessorio per funzioni di coordinamento. Alle dipendenti ed ai dipendenti che assumano anche pro - tempore la funzione di coordinamento di figure professionali di pari livello, anche per effetto di norme legislative o regolamentari regionali o nazionali, verrà riconosciuto un salario accessorio di € 41,32 mensili lordi per 14 mensilità, valido ad ogni effetto di legge e di contratto, per tutta la durata dell'incarico. Eventuali erogazioni in atto allo stesso titolo assorbiranno, fino a concorrenza, il salario accessorio di cui sopra.

Premio di frequenza. Gli educatori inseriti nei corsi regionali di riqualificazione per il conseguimento del titolo di Educatore Professionale, avranno diritto per tutta la durata del corso ad un premio frequenza mensile di importo pari alla differenza esistente tra i livelli terzo e terzo super.

Art. 44 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 45 Tredicesima mensilità

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 43.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

Art. 46 Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 43 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

Non hanno diritto alla 14° mensilità tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità. Ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14° mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13° mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

Art. 47 Trattamento di Famiglia

Poiché le Istituzioni, stante le vigenti disposizioni, non rientrano fra i datori di lavoro soggetti alla C.U.A.F.(Cassa Unica Assegni Familiari) gestita dall'INPS, si stabilisce che al personale dipendente avente diritto verrà corrisposto per i propri familiari un trattamento di famiglia secondo la disciplina vigente per la C.U.A.F.

Tale forma resterà in vigore fino a quando l'INPS dovesse inquadrare l'Istituzione nella C.U.A.F.

Gli interessati sono tenuti a presentare all'Istituzione tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto.

Il trattamento di famiglia di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 48 Scatti di anzianità

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

Q	34,09
1°	32,54
2°	30,99
3°S	29,95
3°	28,92
4°S	28,41
4°	27,89
5°S	27,37
5°	26,86
6°S	26,34
6°	25,82
7°	24,27

L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.

Art. 49 Uso della mensa e dell'alloggio

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.

In ogni caso l'importo non può essere inferiore alle € 1,03 per ciascun pasto, ed a € 21,90 mensili per l'alloggio.

Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

e) Orario, festività, riposi

Art. 50 Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le 00.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell' organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l' Istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del CCNL UNEBA 20.9.1991 e da quanto previsto al comma 4 dell'articolo 49 (Riduzione di orario) del CCNL UNEBA 18.4.2000.

A partire dall'1.1.2004 alle lavoratrici ed ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art.66 del presente CCNL.

Nota: Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-2003 sulla base del precedente CCNL.

Art. 51 Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 53.

Art. 52 Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

É considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

a) diurno 25%

b) notturno 40%

c) festivo diurno 50%

d) festivo-notturno 60%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 43 viene divisa per 164.

Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.

Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella <Banca-ore> di cui all' art.66, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 53 Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

a) Servizio ordinario notturno in turno 20%

b) Servizio ordinario notturno non programmato 25%

c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo 15%

d) Servizio ordinario festivo-notturno 25%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

É considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 43 viene divisa per 164.

Art. 54 Festività nazionali e infrasettimanali (9)

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, Lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione di cui all'art.43.

I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella <Banca – Ore> di cui all' art.66.

Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 52 lettera c).

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 43.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto all' accantonamento in <Banca Ore> di cui all' art.66 di un giorno di riposo retribuito.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.50 ottavo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall' art. 53 lett. c).

Art. 55 Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art.43.

Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.

In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.

Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è

9 *Il D.L. 13 agosto 2001 all'art. 1 comma 24 ha sancito che: "24. A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festivita' introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festivita' dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1? maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della piu' diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdi' precedente ovvero il lunedi' seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.*

dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.

Art. 56 Reperibilità

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori.

La reperibilità consiste per la lavoratrice o il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

• Reperibilità esterna.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

1. potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.

2. darà diritto ad un compenso orario non inferiore a € 1,00 e non superiore a € 2,00.

É demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

• Reperibilità interna.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

1. al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;

2. detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di € 20,66 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;

3. detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).

Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art.52.

Art. 57 Richiamo in servizio

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.

Nel caso in cui la prestazione richiesta abbia luogo, il richiamo sarà compensato forfetariamente con € 6,00. La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art.52.

f) Missioni e trasferimenti

Art. 58 Trattamento di missione

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.

In tal caso al personale compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

c) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;

d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di cui all'art. 41; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 59 Trasferimenti di residenza

I trasferimenti di sede di lavoro che comportano anche il cambio di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve:

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall'art.58, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea dall' art. 58, per sé e per ciascun convivente a carico;

5) la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 60 Condizioni di trasferibilità

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una Istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo VI PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI

Art. 61 Chiamata e richiamo alle armi, obiezione di coscienza in servizio civile

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è regolamentata dalle norme di legge in vigore.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il primo mese, all'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art. 62 Tutela della maternità e della paternità

La tutela ed il sostegno della maternità e della paternità sono regolati dal D.Lgs. 26.3.2001 n.151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami

É vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A testo unico 151/2001.

Congedo di maternità.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, che è di cinque mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di astensione obbligatoria successiva al parto.

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice dovrà presentare all' Ente datore di lavoro la seguente documentazione:

– Domanda su apposito modulo predisposto dall'INPS

– Certificato medico di gravidanza indicante, fra l'altro, il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto

– La lavoratrice, per usufruire dei diritti conseguenti al parto, deve inoltrare all'Ente datore di lavoro e all'INPS, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del bambino o dichiarazione sostituiva. 63

Trattamento economico.

Per tutto il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice percepirà una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione a carico dell' Istituto previdenziale, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6 e 12 comma 2 del TU 152/2001. Il congedo di maternità è computato nell' anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Per il medesimo periodo di congedo, la lavoratrice avrà diritto a percepire dall' Ente datore di lavoro, la 13.a mensilità limitatamente all' aliquota corrispondente al 20% della retribuzione di cui all' art. 43.

Per le festività cadenti nel predetto periodo la lavoratrice percepirà dall' Istituzione una indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Riposi giornalieri.

Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto di usufruire di due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno. Nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore spetterà un solo risposo di un'ora.

I riposi di cui sopra spettano al padre lavoratore qualora la madre non se ne avvalga o non sia lavoratrice; gli stessi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione. La donna può uscire dall'Ente.

In caso di parto plurimo, i periodi di risposo sono raddoppiati e le ore di permesso aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Divieto di lavoro notturno.

Dall' accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice non potrà essere adibita a lavoro dalle ore 24.00 alle ore 6.00.

Fino a tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il padre convivente non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Fino ai dodici anni di età del figlio purché convivente, la lavoratrice o il lavoratore unico genitore affidatario non sono obbligati a prestare lavoro notturno.

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbiano a carico un soggetto disabile ai sensi della L.5 febbraio 1992 n. 104.

Divieto di licenziamento.

Le lavoratrici non potranno essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di congedo di maternità, nonché fino ad un anno di età del bambino salvo i casi previsti dall' art. 54 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151. Il divieto opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza; pertanto la lavoratrice eventualmente licenziata durante il periodo di divieto, ai fini della reintegrazione, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione da cui risulti l' esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Divieto di sospensione dal lavoro.

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non potrà essere sospesa dal lavoro

salvo il caso di sospensione dell' attività dell' Ente o del reparto cui essa addetta, purché dotato di autonomia funzionale.

I predetti divieti operano anche nei confronti del padre lavoratore, nei casi in cui la legge consente allo stesso la fruizione del congedo di paternità.

Diritto al rientro.

Al termine del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all' inizio della gravidanza o in altra ubicata nello stesso Comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Lo stesso diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di operatività del divieto di licenziamento, compete alla lavoratrice lo scatto di anzianità previsto dall' art.48 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall' art. 72. Tale diritto compete al padre lavoratore che abbia usufruito del congedo di paternità. La disposizione trova applicazione anche nel caso di adozione o affidamento, entro un anno dall' ingresso del minore nel nucleo familiare.

La risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni da parte dell' Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Congedo parentale.

Per ogni bambino, entro i suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha facoltà di assentarsi dal lavoro come segue:

– la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a sei mesi;

– il padre lavoratore per un periodo non superiore a sei mesi, elevabile a sette mesi qualora egli eserciti il diritto per un periodo continuativo di almeno tre mesi;

– qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a dieci mesi.

Complessivamente i due genitori potranno assentarsi per un periodo non superiore a dieci mesi, elevabile ad undici mesi qualora il padre benefici di almeno sette mesi di astensione.

Il diritto di astenersi dal lavoro è riconosciuto anche se l' altro genitore non ne ha diritto.

Il congedo parentale si applica anche in caso di adozione o affidamento

Il congedo parentale può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato (in mesi o giorni).

Per l'esercizio del congedo, continuativo o frazionato, la madre lavoratrice o in alternativa il padre, devono preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, l'Ente datore di lavoro per un periodo non inferiore ai 15 giorni.

Trattamento economico.

Durante il congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto a percepire, a carico dell'Istituto previdenziale, un' indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera senza alcun limite di reddito fino ai tre anni del bambino e per un periodo di astensione complessivo tra i genitori non superiore a 6 mesi. Nel caso di adozione o affidamento il predetto limite è elevato a sei anni. L' indennità di cui sopra si prolunga fino agli otto anni di vita del bambino se il reddito del singolo genitore non supera il limite di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell' anzianità di servizio con esclusione degli effetti sulle ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Figli con handicap grave

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno chiedere all'Ente datore di lavoro di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti di due ore fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Dopo il terzo anno di età, i genitori, in alternativa, hanno diritto di usufruire di due ore giornaliere di permesso retribuito, o in alternativa 3 giorni di permesso mensile retribuito anche se il figlio non è convivente.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi di legge 104/92, hanno diritto ad un congedo retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa (anche frazionato). La retribuzione viene erogata direttamente dall'Ente datore di Lavoro e corrisponde all'ultima retribuzione. Il congedo viene concesso entro 60 giorni dalla richiesta.

Restano fermi i i diritti di questi genitori ai congedi parentali e per malattia del figlio che possono essere cumulati.

Il genitore di minore con handicap ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa, senza consenso,

ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza.

Malattia del figlio.

Entro i primi tre anni di vita del bambino, in caso di malattia del figlio la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza limiti e senza retribuzione, previa presentazione della relativa certificazione medica emessa da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Oltre i primi tre anni e fino agli otto anni del bambino i genitori hanno diritto, alternativamente, ad sentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni annui pro-capite, senza retribuzione. Le assenze per malattia del bambino trovano applicazione anche nel caso di genitori adottivi o affidatari.

I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per tutto quanto non previsto nel presente capitolo si fa riferimento alle norme in vigore in materia di tutela della maternità/paternità e di tutela dei disabili.

Art. 63 Congedo matrimoniale

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 64 Permessi retribuiti per eventi e cause particolari

1. In applicazione dell' art.1 D.M. 21 luglio 2000 n.278, recante il regolamento di attuazione dell' art. 4 L. 8.3.2000 n,.53 il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

La fruizione del permesso è così dettagliata:

– nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi;

– i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate;

– la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuito su un arco maggiore di 3 giorni;

– l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

La documentazione da presentare per usufruire dei permessi consiste nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria.

2. per gravi e documentate ragioni familiari il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto). Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore.

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

1) necessità che derivano dal decesso dei familiari;

2) bisogno di cura e assistenza ai familiari;

3) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia;

4) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale; malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici)

Familiari aventi diritto all'assistenza:

– membri famiglia anagrafica;

– portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;

– coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi.

L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

3. permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili (legge 104/92).

Sono previste agevolazioni per i lavoratori, anche a tempo determinato per portare assistenza a figli, parenti o affini entro il 3° grado, coniuge, sé stessi.

Requisito per poter usufruire del diritto è la certificazione di grave handicap, da parte del soggetto disabile, eseguita a noma dell'art.4 della Legge 104/92.

Relativamente ai permessi per i figli si fa riferimento all'art. 62 in materia di maternità.

Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3° grado disabile anche non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito oppure a due ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).

Oltre ai predetti permessi, il genitore di un figlio gravemente disabile o il lavoratore disabile o chi assiste un familiare disabile ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui presta assistenza.

Per tutto quello non contenuto nel presenta articolato, si fa riferimento alla normativa vigente.

Art. 65 Permessi per funzioni elettorali, referendum

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie previsto dal presente CCNL, alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della legge 30 aprile 1978 n. 178.

Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 66 Banca Ore

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell' anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 50, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 52, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 54 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 67 Aspettativa non retribuita

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Art. 68 Malattia ed infortunio.

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'Istituto secondo quanto indicato nell'art.70.

Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine.

L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

La conservazione del posto nei confronti dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, a richiesta del dipendente, per un ulteriore periodo, non frazionabile, di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

c) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;

c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: 1) il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°; 2) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;

d) alle anticipazioni di cui alla legge 29/12/1980, n. 33.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'Istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.

Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL.

Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettantigli, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal primo gennaio al trentuno dicembre di ogni anno.

Titolo VII NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 69 Doveri del personale

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti.

Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

La prestatrice ed il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute.

In armonia con la dignità personale della prestatrice e del prestatore d'opera, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.

È vietato alla prestatrice ed al prestatore di opera ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente.

È vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 70 Ritardi ed assenze

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro. I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione di un importo corrispondente al ritardo e/o assenza.

Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.

Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.

Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 71.

Art. 71 Provvedimenti disciplinari

Le mancanze delle dipendenti e dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) biasimo inflitto verbalmente;

b) biasimo inflitto per iscritto;

c) multa sino a tre ore di normale retribuzione;

d) sospensione sino a tre giorni dal lavoro e dalla retribuzione;

e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.

Incorre nei provvedimenti di biasimo, della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

1) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;

2) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi e/o compia nei loro confronti atti o molestie, anche di carattere sessuale;

3) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precende art.70;

6) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;

7) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

8) introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;

9) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

10) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;

11) bestemmi nei luoghi di lavoro;

12) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;

13) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;

14) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

a) rissa o vie di fatto sul lavoro;

b) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;

c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;

d) furto;

e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;

f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;

g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;

h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;

i) insubordinazione grave verso i superiori;

j) violazione delle norme in materia di armi;

k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;

l) inosservanza delle norme mediche per malattia;

m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;

n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è devoluto all'INPS.

Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui le giustificazioni siano accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

Titolo VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72 Preavviso di licenziamento e dimissioni

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

Quadri e 1° livello mesi 3

2° livello mesi 2

3° S – 3° livello mesi 1

4° S – 4° livello gg. 25

5° S – 5° livello gg. 25

6° S – 6° livello gg. 15

7° livello gg. 15

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 73 Licenziamento individuale

Il licenziamento individuale è soggetto alle norme delle leggi 15 luglio 1966 n° 604, 20 maggio 1970 n. 300 e 11 maggio 1990 n° 108.

Art. 74 Appalti - Cambi di gestione

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue:

a) la parte datoriale, nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali dell'Istituzione e alle OO.SS. territoriali;

b) la parte datoriale subentrante, in quanto rientrante nella sfera di applicazione del CCNL UNEBA, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto finalizzato alla ricerca delle soluzioni più idonee.

Art. 75 Trattamento di fine rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art.72 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato avranno diritto, fino al 31 maggio 1982, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 43 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 43, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Ai sensi dell'art. 2121 del C.C. modificato con legge 31 marzo 1977 n. 91, gli aumenti derivanti dall'indennità di contingenza maturati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dalla base di computo della indennità di anzianità.

Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

A partire dal 1 giugno 1982 trova piena applicazione la Legge 29 gennaio 1982 n. 297.

L'indennità di anzianità deve essere versata entro 20 giorni dalla data di cessazione del servizio.

In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme del Codice Civile.

Per quanto riguarda le anticipazioni del TFR si fa riferimento alla normativa vigente.

Titolo IX PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 76 Commissione paritetica nazionale e regionale

É istituita in Roma presso l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA), la Commissione paritetica nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali. A detta Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Associazioni stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette Associazioni nazionali stipulanti.

Della Commissione paritetica nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Entro sei mesi dalla firma del Contratto, le parti – su indicazione della Commissione paritetica – stipuleranno un accordo per la definizione delle procedure di conciliazione ed arbitrato.

In ogni regione i corrispondenti livelli delle parti firmatarie il presente CCNL provvederanno alla costituzione di Commissioni paritetiche regionali aventi il compito di :

a) esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione relative ad accordi regionali o di Istituzione;

b) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento ai protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL;

c) con riferimento alla Legge 108/1990 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articoli contrattuali.

Allegato 1

ATTIVITÀ DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO, DELL'OPERATORE DI ASSISTENZA (O ALTRIMENTI DEFINITO) E DELL'OPERATORE TECNICO DI ASSISTENZA COLLOCATI NEI LIVELLI DEFINITIVI 4°S E 4°

1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero

– Assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;

– Realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;

– Collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;

– Realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi; – Coadiuva il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;

– Aiuta la gestione dell'utente nel suo ambito di vita;

– Cura la pulizie e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario di carattere sociale

– Osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio- danno dell'utente;

– Collabora alla programmazione degli interventi assistenziali;

– Valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;

– Collabora all'attuazione di sistemi di verifica degli interventi;

– Riconosce ed utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione-relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;

– Mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia per l'integrazione sociale ed il mantenimento e recupero della identità personale.

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo

– Utilizza strumenti informativi di uso comune per la registrazione di quanto rilevato durante il servizio;

– Collabora alla verifica della qualità del servizio;

– Concorre, rispetto agli operatori dello stesso profilo, alla realizzazione dei tirocini ed alla loro valutazione;

– Collabora alla definizione dei propri bisogni di formazione e frequenta corsi di aggiornamento.

ATTIVITÀ DELL'OPERATORE GENERICO DI ASSISTENZA (O ALTRIMENTI DEFINITO) COLLOCATO NEI LIVELLI DEFINITIVI 5°S E 5°:

– Aiuto a favorire l'autonomia della persona;

– Aiuto per il governo dell'alloggio, riordino e pulizia del letto, della stanza e dei servizi igienici dell'Ospite, cambio della biancheria e aiuto per il pranzo;

– Aiuto nelle attività della persona su se stessa : alzarsi dal letto, pulizie personali, aiuto per il bagno, la vestizione e l'assunzione dei pasti;

– Aiuto per una corretta deambulazione, aiuto nel movimento degli arti, accorgimenti per una giusta posizione in condizioni di riposo;

– Aiuto nell'uso di accorgimenti o ausili per lavarsi, vestirsi, mangiare, camminare;

– Segnalazioni di anomalie nelle condizioni psico-fisiche dell'ospite;

Allegato 2

PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL

Con riferimento all' art.1 del presente CCNL commi sesto, settimo ed ottavo, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti all'UNEBA, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.

L'applicazione di detti protocolli nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le rispettive federazioni interessate di CGIL - CISL - UIL e le rappresentanze aziendali aventi l'obiettivo di garantire, nei confronti del personale in servizio, gli eventuali diritti acquisiti ed il mantenimento delle eventuali condizioni di miglior favore.

In carenza di protocollo di 2° livello che definisca le modalità ed i criteri per la trasformazione contrattuale, l'accordo applicativo aziendale si ispirerà ai seguenti criteri.

Inquadramento

La trasformazione dell' inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione di cui all'art.37 del presente CCNL avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti. L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli. Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti ad personam ad esaurimento.

Trattamento economico

Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto. Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all' anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto <Scatti di anzianità>, nonché i superminimi o assegni <ad personam> qualora esistenti.

Non sono altresì considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale ai sensi dell' art.5 del CCNL Uneba, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, che andranno pertanto attribuite successivamente alla riconversione contrattuale.

I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell' accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale. Tuttavia, allo scopo di tener conto delle diverse durate contrattuali, ed al fine di garantire a ciascuna lavoratrice o lavoratore un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello che essi avrebbero percepito sotto il precedente regime contrattuale, il raffronto di cui al primo comma verrà effettuato con riferimento ai periodi in cui sono scaglionati eventuali aumenti ancora da maturare.

Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:

a) Il trattamento complessivo annuo Uneba è superiore a quello in atto. In questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo.

b) Il trattamento complessivo annuo Uneba è inferiore a quello in atto. In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Uneba in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (quattordicesimi) a titolo di superminimo <ad personam> .

Scatti di anzianità

I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal CCNL Uneba.

Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale UNEBA manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dello scatto di anzianità UNEBA corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte con l'ultimo scatto.

Orario di lavoro

Qualora il precedente orario contrattuale fosse inferiore a 38 ore settimanali, il personale in forza alla data dell' accordo manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.

Nella comparazione dell' orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall' art.50 del CCNL Uneba.

Sulla base di intese al livello aziendale, in relazione alle peculiari specificità del servizio, potrà essere concordato per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che risulteranno prestate rispetto al precedente contratto, ovvero accantonata nella <Banca Ore> di cui al CCNL Uneba.

Ferie

Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiore a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione verranno mantenute <ad personam> le giornate di ferie in più.

Altri istituti contrattuali

Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL Uneba, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo.

Allegato 3

ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTÀ DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL UNEBA

PARTE PRIMA Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziative per la costituzione

Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi i CFL e gli apprendisti, si può dar luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 23 Luglio 1993, nonché del presente accordo e del presente CCNL.

Hanno altresì potere di iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

1. raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
2. accettino espressamente e formalmente con un atto scritto il contenuto del presente accordo.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato nella realtà interessata, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Nella composizione delle liste si garantirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonché una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 - Designazione nelle liste

Non è ammessa la designazione nella lista di organizzazione di lavoratori aderenti ad altra organizzazione.

4. Numero dei Componenti

Con riferimento a quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo "rappresentanze sindacali" il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

n° 3 rappresentanti da 16 a 50 addetti

N° 6 rappresentanti da 51 a 150 addetti

N° 9 rappresentanti da 151 a 200 addetti

N° 12 rappresentanti da 201 a 300 addetti

N° 15 rappresentanti da 301 a 500 addetti

N° 18 rappresentanti da 501 addetti in poi

Per il computo dei componenti le RSU si fa riferimento al numero totale degli addetti, come stabilito al punto 1 del presente accordo, delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.

5. Compiti e funzioni

Le RSU elette e formalmente insediate, subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della Legge 300/1970 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da CCNL o accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.

Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni stipulanti il presente accordo e il CCNL Uneba, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso CCNL nonché in attuazione delle politiche Confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla RSU presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

6. Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

I componenti le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da CCNL o da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti della RSA o di strutture analoghe comunque denominate, diritti, permessi e libertà sindacali nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o accordi collettivi di diverso livello.

Si procederà all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della RSU e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.

In favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e il presente accordo, sono fatti salvi i seguenti diritti:

1. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di un terzo delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della RSU;

2. diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal CCNL;

3. diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;

4. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'Art. 24 Legge n° 300/1970;

5. diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.

Le organizzazioni sindacali di categoria, aderenti al presente accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella Legge n° 300/1970, dalla contrattazione ai diversi livelli.

In sede di regolamenti attuativi di comparto o di CCNL sarà determinata la quota parte di tali diritti, libertà sindacali e tutele da mantenere alla disponibilità delle organizzazioni sindacali stesse e la corrispondente quota da riservare alle RSU per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ed esse spettanti.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti le RSU restano in carica tre anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La RSU uscente, unitamente alle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del punto 1 del presente accordo, provvederà ad indire le elezioni mediante comunicazione ai lavoratori e alla direzione aziendale secondo le modalità stabilite dal presente accordo.

In caso di mancato rinnovo entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza del mandato, le OO.SS. territoriali indicheranno alla direzione dell'istituto o dell'ente, nello rispetto dello spirito del presente accordo, le proprie decisioni in merito.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario qualora sia stato designato nella quota del terzo riservato alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, sarà sostituito con altro componente dalla medesima organizzazione sindacale.

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

8. Revoca delle RSU

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle RSU.

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori aventi diritto al voto.

La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore contrattuale, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori del medesimo collegio.

9. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

In assenza di RSU e fino alla loro elezione e formale insediamento, le RSA costituite ai sensi della legge 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

10. Decisioni

Le decisioni di competenza della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

11. Coordinatore

Di norma in ogni RSU deve essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa.

In presenza dell'esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell'esecutivo stesso.

Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

12. Esecutivo

Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato Esecutivo.

Dell'Esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella RSU.

L'Esecutivo coordina il lavoro della RSU e ne attua le decisioni. Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle RSU, nonchè di composizione della delegazione negoziale, di norma quest'ultima è costituita dall'Esecutivo anche con eventuali integrazioni.

Di norma il numero dei componenti dell'Esecutivo non può superare il 20% dei numero dei componenti la RSU.

PARTE SECONDA Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni.

L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle RSU compete, congiuntamente o disgiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL Uneba.

Le elezioni saranno indette mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'istituzione o l'ente metterà a disposizione e da inviare alla Direzione Aziendale, la quale dovrà contenere anche i termini entro i quali dovranno pervenire eventuali designazioni nella commissione elettorale.

In caso di rinnovo della RSU, le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU interessata.

2. Termine per la presentazione delle liste

Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di attivazione della procedura ovvero di pubblicazione all'albo della indizione delle elezioni da parte delle organizzazioni sindacali competenti

3. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole realtà viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.

La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

4. Compiti della commissione elettorale

La Commissione Elettorale ha il compito di:

1. ricevere la presentazione delle liste,

2. deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

3. verificare la valida presentazione delle liste;

4. portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale almeno 8 giorni prima della data fissata delle elezioni;

5. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;

6. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

7. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

8. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

5. Quorum per la validità delle elezioni

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

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

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

6. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di voto e di eleggibilità tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, i CFL e gli apprendisti.

7. Presentazione delle liste

Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 Prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le lezioni.

Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi i CFL e gli apprendisti.

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

8. Scrutatori

É in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

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

In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio.

La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.

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

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

11. Preferenze

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

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli apposita spazi sulla scheda.

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

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

12. Modalità della votazione

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

del voto.

Nelle elezioni riguardanti più strutture le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.

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

13. Composizione seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi il diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Certificazione della votazione

Nell'elenco di cui al precedente punto 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.

Al termine delle operazione di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dal punto 2, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

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

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

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

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovranno essere notificati a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto da Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione della realtà interessata

La Direzione della realtà interessate metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

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

Allegato 4

ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Tra le OO.SS. F.P. CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti in data 2/8/95 ed in applicazione di quanto contenuto dal D.Lgs 19/9/94 n.626, quanto segue.

In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs 19/9/94 n. 626, in tutte le aziende o unità produttive aderenti all'Anaste o all'Uneba, è eletto il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza. (R.L.S.)

Il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o Unità Produttiva.

A tal fine si prendono in considerazione eventuali unità operative con attività omogenee, gestite dallo stesso Ente in un ambito territoriale provinciale.

L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il voto è individuale, non delegabile e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica.

L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n. 2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio.

Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti proposti o che presentino formale richiesta che:

– siano maggiorenni;

– siano assunti a tempo pieno e indeterminato.

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal D.Lgs. 626/94.

Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e/o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.)

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni dello stesso, subentra il primo dei non eletti.

É possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori interessati.

Il R.L.S. esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato dal Responsabile per la Sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge.

Egli ha diritto ad accedere, senza creare problematiche allo svolgimento dei servizi, agli ambienti di lavoro per verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione collettiva contenute nel Piano per la Sicurezza.

Per l'espletamento del proprio mandato, il R.L.S. fruisce di un monte ore annuo di permesso retribuito pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'unità produttiva, con un minimo di 10 ore.

Non rientra nel conteggio di cui sopra il tempo impiegato per le consultazioni obbligatorie previste dal D.Lgs. 626/94.

L'Azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo obiettivo alla verifica del suo utilizzo.

La verifica della qualità dell'operato del R.L.S. è attribuita ai lavoratori.

Il R.L.S. seguirà un apposito corso di formazione.

A tale titolo, egli ha diritto ad un monte ore di lavoro retribuito nella misura di numero 30 ore.

Le parti si impegnano a ritrovarsi entro 12 mesi per verificare l'adeguatezza del monte ore come sopra individuato.

Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismi Paritetici, la partecipazione del R.L.S. a detto corso sarà integralmente retribuita anche se la sua durata risultasse diversa da quanto previsto dal precedente comma.

Ogni Ente gestore si impegna a costituire, entro i tempi fissati della normativa, il Servizio di Prevenzione

così come stabilito dal D.Lgs. 626/94 ed il relativo Responsabile previa consultazione del R.L.S., ove eletto.

Su iniziativa anche di una sola delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 a livello nazionale e regionale.

Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D.Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da definirsi entro il 31/10/95.

Le OO.SS. FP-CGIL, FISASCAT-CISL, UIL-TUCS UIL Nazionali e l'ANASTE e l'UNEBA, nella consapevolezza dell'importanza della materia di cui trattasi si impegnano a promuovere, nel rispetto delle reciproche e necessarie autonomie, ogni utile iniziativa finalizzata ad una sua piena e puntuale gestione e sottolineano l'opportunità che le elezioni del R.L.S. avvengono nelle diverse realtà interessate nel più breve tempo possibile.

Le parti convengono inoltre sull'opportunità di verifiche periodiche congiunte sul tema in questione ed a tal fine si impegnano a rincontrarsi entro il 30/06/1996 e, successivamente, a richiesta di una delle parti contraenti, per verificare l'efficacia di quanto pattuito e, se del caso, per un suo aggiornamento o modificazione.

Normativa Professionale e Sanitaria

D.M. 14.9.1994, N° 739 - Profilo professionale dell'Infermiere

Ministero della Sanità

REGOLAMENTO CONCERNENTE L'INDIVIDUAZIONE DELLA FIGURA E DEL RELATIVO PROFILO PROFESSIONALE DELL'INFERMIERE.

IL MINISTRO DELLA SANITÀ

Visto l'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421", nel testo modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517;

Ritenuto che, in ottemperanza alle precitate disposizioni, spetta al Ministro della sanità di individuare con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili, relativamente alle aree del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione;

Ritenuto di individuare con singoli provvedimenti le figure professionali;

Ritenuto di individuare la figura dell'infermiere;

Ritenuto di prevedere e disciplinare la formazione complementare;

Visto il parere del Consiglio superiore di sanità, espresso nella seduta del 22 aprile 1994;

Ritenuto che, in considerazione della priorità attribuita dal piano sanitario nazionale alla tutela della salute degli anziani, sia opportuno prevedere espressamente la figura dell'infermiere geriatrico addetto all'area geriatrica anziché quella dell'infermiere addetto al controllo delle infezioni ospedaliere, la cui casistica assume minor rilievo;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza generale del 4 luglio 1994;

Vista la nota, in data 13 settembre 1994, con cui lo schema di regolamento è stato trasmesso, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, al Presidente del Consiglio dei Ministri;

ADOTTA

il seguente regolamento:

Art. 1.

1. È individuata la figura professionale dell'infermiere con il seguente profilo: l'infermiere è l'operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante e dell'iscrizione all'albo professionale è responsabile dell'assistenza generale infermieristica.

2. L'assistenza infermieristica preventiva, curativa, palliativa e riabilitativa è di natura tecnica, relazionale, educativa. Le principali funzioni sono la prevenzione delle malattie, l'assistenza dei malati e dei disabili di tutte le età e l'educazione sanitaria.

3. L'infermiere:

a) partecipa all'identificazione dei bisogni di salute della persona e della collettività;

b) identifica i bisogni di assistenza infermieristica della persona e della collettività e formula i relativi obiettivi;

c) pianifica, gestisce e valuta l'intervento assistenziale infermieristico;

d) garantisce la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche;

e) agisce sia individualmente sia in collaborazione con gli altri operatori sanitari e sociali;

f) per l'espletamento delle funzioni si avvale, ove necessario, dell'opera del personale di supporto;

g) svolge la sua attività professionale in strutture sanitarie pubbliche o private, nel territorio e nell'assistenza domiciliare, in regime di dipendenza o libero-professionale.

4. L'infermiere contribuisce alla formazione del personale di supporto e concorre direttamente all'aggiornamento relativo al proprio profilo professionale e alla ricerca.

5. La formazione infermieristica post-base per la pratica specialistica è intesa a fornire agli infermieri di assistenza generale delle conoscenze cliniche avanzate e delle capacità che permettano loro di fornire specifiche prestazioni infermieristiche nelle seguenti aree:

a) sanità pubblica: infermiere di sanità pubblica;

b) pediatria: infermiere pediatrico;

c) salute mentale-psichiatria: infermiere psichiatrico;

d) geriatria: infermiere geriatrico;

e) area critica: infermiere di area critica.

6. In relazione a motivate esigenze emergenti dal Servizio sanitario nazionale, potranno essere individuate, con decreto del Ministero della sanità, ulteriori aree richiedenti una formazione complementare specifica.

7. Il percorso formativo viene definito con decreto del Ministero della sanità e si conclude con il rilascio di un attestato di formazione specialistica che costituisce titolo preferenziale per l'esercizio delle funzioni specifiche nelle diverse aree, dopo il superamento di apposite prove valutative. La natura preferenziale del titolo è strettamente legata alla sussistenza di obiettive necessità del servizio e recede in presenza di mutate condizioni di fatto.

Art. 2.

1. Il diploma universitario di infermiere, conseguito ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, abilita all'esercizio della professione, previa l'iscrizione al relativo albo professionale.

Art. 3.

1. Con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica sono individuati i diplomi e gli attestati, conseguiti in base al precedente ordinamento, che sono equipollenti al diploma universitario di cui all'art. 2 ai fini dell'esercizio della relativa attività professionale e dell'accesso ai pubblici uffici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 14 settembre 1994

Il Ministro: COSTA

Visto, il Guardasigilli: BIONDI

Registrato alla Corte dei conti il 24 dicembre 1994

Registro n. 1 Sanità, foglio n. 359

D.M. 17.1.1997, n. 70 – Profilo professionale dell'Inf. Pediatrico

IL MINISTRO DELLA SANITÀ

Visto l'articolo 6, comma 3, del Dlgs 30 dicembre 1992, n. 502, recante: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421", nel testo modificato dal Dlgs 7 dicembre 1993, n. 517;

Ritenuto che, in ottemperanza alle precitate disposizioni, spetta al Ministro della sanità di individuare con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili, relativamente alle aree del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione;

Ritenuto di individuare con singoli provvedimenti le figure professionali;

Ritenuto di individuare la figura dell'Infermiere pediatrico;

Visto il parere del Consiglio superiore di sanità, espresso nella seduta del 15 maggio 1996;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nella adunanza generale del 19 dicembre 1996;

Vista la nota, in data 17 gennaio 1997 con cui lo schema di regolamento è stato trasmesso, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, al presidente del Consiglio dei ministri;

ADOTTA

il seguente regolamento:

Articolo 1

1. È individuata la figura professionale dell'infermiere pediatrico con il seguente profilo: l'infermiere pediatrico è l'operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante e dell'iscrizione all'Albo professionale, è responsabile dell'assistenza infermieristica pediatrica.

2. L'assistenza infermieristica pediatrica, preventiva, curativa, palliativa e riabilitativa è di natura tecnica, relazionale, educativa. Le principali funzioni sono la prevenzione delle malattie, l'assistenza dei malati e dei disabili in età evolutiva e l'educazione sanitaria.

3. L'infermiere pediatrico:

a) partecipa all'identificazione dei bisogni di salute fisica e psichica del neonato, del bambino, dell'adolescente, della famiglia;

b) identifica i bisogni di assistenza infermieristica pediatrica e formula i relativi obiettivi;

c) pianifica, conduce e valuta l'intervento assistenziale infermieristico pediatrico;

d) partecipa:

1) ad interventi di educazione sanitaria sia nell'ambito della famiglia e della comunità;

2) alla cura degli individui sani in età evolutiva nel quadro di programmi di promozione della salute e prevenzione delle malattie e degli incidenti;

3) all'assistenza ambulatoriale, domiciliare e ospedaliera dei neonati;

4) all'assistenza ambulatoriale, domiciliare e ospedaliera dei soggetti di età inferiore a 18 anni affetti da malattie acute e croniche;

5) alla cura degli individui in età adolescenziale nel quadro dei programmi di prevenzione e supporto socio-sanitario;

e) garantisce la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche;

f) agisce sia individualmente sia in collaborazione con gli operatori sanitari e sociali;

g) si avvale, ove necessario, dell'opera del personale di supporto per l'espletamento delle funzioni.

4. L'infermiere pediatrico contribuisce alla formazione del personale di supporto e concorre direttamente all'aggiornamento relativo al proprio profilo professionale.

5. L'infermiere pediatrico svolge la sua attività professionale in strutture sanitarie pubbliche o private, nel territorio e nell'assistenza domiciliare, in regime di dipendenza o libero-professionale.

Articolo 2

1. Il Diploma universitario di infermiere pediatrico, conseguito ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del Dlgs 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, abilita all'esercizio della professione, previa iscrizione al relativo Albo professionale.

D.M. 14.9.1994, n. 740 – Profilo professionale dell'ostetrica/o

(G.U. 09-01-1995, n. 6, Serie Generale)

Preambolo

IL MINISTRO DELLA SANITÀ

Visto l'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421", nel testo modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517;

Ritenuto che, in ottemperanza alle precitate disposizioni, spetta al Ministro della sanità di individuare con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili, relativamente alle aree del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione;

Ritenuto di individuare con singoli provvedimenti le figure professionali;

Ritenuto di individuare la figura dell'ostetrica/o;

Visto il parere del Consiglio superiore di sanità, espresso nella seduta del 22 aprile 1994;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza generale del 4 luglio 1994;

Vista la nota, in data 13 settembre 1994, con cui lo schema di regolamento è stato trasmesso, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, al Presidente del Consiglio dei Ministri;

Adotta il seguente regolamento:

Art. 1

1. È individuata la figura dell'ostetrica/o con il seguente profilo: l'ostetrica/o è l'operatore sanitario che, in possesso del diploma universitario abilitante e dell'iscrizione all'albo professionale, assiste e consiglia la donna nel periodo della gravidanza, durante il parto e nel puerperio, conduce e porta a termine parti eutocici con propria responsabilità e presta assistenza al neonato.

2. L'ostetrica/o, per quanto di sua competenza, partecipa:

a) ad interventi di educazione sanitaria e sessuale sia nell'ambito della famiglia che nella comunità;

b) alla preparazione psicoprofilattica al parto;

c) alla preparazione e all'assistenza ad interventi ginecologici;

d) alla prevenzione e all'accertamento dei tumori della sfera genitale femminile;

e) ai programmi di assistenza materna e neonatale.

3. L'ostetrica/o, nel rispetto dell'etica professionale, gestisce, come membro dell'equipe sanitaria, l'intervento assistenziale di propria competenza.

4. L'ostetrica/o contribuisce alla formazione del personale di supporto e concorre direttamente all'aggiornamento relativo al proprio profilo professionale e alla ricerca.

5. L'ostetrica/o è in grado di individuare situazioni potenzialmente patologiche che richiedono intervento medico e di praticare, ove occorra, le relative misure di particolare emergenza.

6. L'ostetrica/o svolge la sua attività in strutture sanitarie, pubbliche o private, in regime di dipendenza o libero-professionale.

Art. 2

1. Con decreto del Ministero della sanità è disciplinata la formazione complementare in relazione a specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale.

Art. 3

1. Il diploma universitario di ostetrica/o, conseguito ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, abilita all'esercizio della professione, previa iscrizione al relativo albo professionale.

Art. 4

1. Con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica sono individuati i diplomi e gli attestati, conseguiti in base al precedente ordinamento, che sono equipollenti al diploma universitario di cui all'art. 3 ai fini dell'esercizio della relativa attività professionale e dell'accesso ai pubblici uffici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Il Patto Infermiere-Cittadino – 12 maggio 1996

Io infermiere mi impegno nei tuoi confronti a:

• PRESENTARMI al nostro primo incontro, spiegarti chi sono e cosa posso fare per te.

• SAPERE chi sei, riconoscerti, chiamarti per nome e cognome.

• FARMI RICONOSCERE attraverso la divisa e il cartellino di riconoscimento.

• DARTI RISPOSTE chiare e comprensibili o indirizzarti alle persone e agli organi competenti.

• FORNIRTI INFORMAZIONI utili a rendere più agevole il tuo contatto con l'insieme dei servizi sanitari.

• GARANTIRTI le migliori condizioni igieniche e ambientali.

• FAVORIRTI nel mantenere le tue relazioni sociali e familiari.

• RISPETTARE il tuo tempo e le tue abitudini.

• AIUTARTI ad affrontare in modo equilibrato e dignitoso la tua giornata supportandoti nei gesti quotidiani di mangiare, lavarsi, muoversi, dormire, quando non sei in grado di farlo da solo.

• INDIVIDUARE i tuoi bisogni di assistenza, condividerli con te, proporti le possibili soluzioni, operare insieme per risolvere i problemi.

• INSEGNARTI quali sono i comportamenti più adeguati per ottimizzare il tuo stato di salute nel rispetto delle tue scelte e stile di vita.

• GARANTIRTI competenza, abilita' e umanita' nello svolgimento delle tue prestazioni assistenziali.

• RISPETTARE la tua dignità, le tue insicurezze e garantirti la riservatezza.

• ASCOLTARTI con attenzione e disponibilita' quando hai bisogno.

• STARTI VICINO quando soffri, quando hai paura, quando la medicina e la tecnica non bastano.

• PROMUOVERE e partecipare ad iniziative atte a migliorare le risposte assistenziali infermieristiche all'interno dell'organizzazione.

• SEGNALARE agli organi e figure competenti le situazioni che ti possono causare danni e disagi

Documento del Comitato Centrale della Federazione Ipasvi - 12 maggio 1996

Il Codice Deontologico degli Infermieri

Approvato dal Comitato centrale della Federazione Nazionale Collegi IPASVI con deliberazione n. 1/09 del 10.01.2009 e dal Consiglio nazionale della Federazione Nazionale Collegi IPASVI nella seduta svoltasi in Roma in data 17.01.09

Capo I

Articolo 1

L'infermiere è il professionista sanitario responsabile dell'assistenza infermieristica.

Articolo 2

L'assistenza infermieristica è servizio alla persona, alla famiglia e alla collettività. Si realizza attraverso interventi specifici, autonomi e complementari di natura intellettuale, tecnico-scientifica, gestionale, relazionale ed educativa.

Articolo 3

La responsabilità dell'infermiere consiste nell'assistere, nel curare e nel prendersi cura della persona nel rispetto della vita, della salute, della libertà e della dignità dell'individuo.

Articolo 4

L'infermiere presta assistenza secondo principi di equità e giustizia, tenendo conto dei valori etici, religiosi e culturali, nonché del genere e delle condizioni sociali della persona.

Articolo 5

Il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e dei principi etici della professione è condizione essenziale per l'esercizio della professione infermieristica.

Articolo 6

L'infermiere riconosce la salute come bene fondamentale della persona e interesse della collettività e si impegna a tutelarla con attività di prevenzione, cura, riabilitazione e palliazione.

Capo II

Articolo 7

L'infermiere orienta la sua azione al bene dell'assistito di cui attiva le risorse sostenendolo nel raggiungimento della maggiore autonomia possibile, in particolare, quando vi sia disabilità, svantaggio, fragilità.

Articolo 8

L'infermiere, nel caso di conflitti determinati da diverse visioni etiche, si impegna a trovare la soluzione attraverso il dialogo. Qualora vi fosse e persistesse una richiesta di attività in contrasto con i principi etici della professione e con i propri valori, si avvale della clausola di coscienza, facendosi garante delle prestazioni necessarie per l'incolumità e la vita dell'assistito.

Articolo 9

L'infermiere, nell'agire professionale, si impegna ad operare con prudenza al fine di non nuocere.

Articolo 10

L'infermiere contribuisce a rendere eque le scelte allocative, anche attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili.

Capo III

Articolo 11

L'infermiere fonda il proprio operato su conoscenze validate e aggiorna saperi e competenze attraverso la formazione permanente, la riflessione critica sull'esperienza e la ricerca. Progetta, svolge e partecipa ad attività di formazione. Promuove, attiva e partecipa alla ricerca e cura la diffusione dei risultati.

Articolo 12

L'infermiere riconosce il valore della ricerca, della sperimentazione clinica e assistenziale per l'evoluzione delle conoscenze e per i benefici sull'assistito.

Articolo 13

L'infermiere assume responsabilità in base al proprio livello di competenza e ricorre, se necessario, all'intervento o alla consulenza di infermieri esperti o specialisti. Presta consulenza ponendo le proprie conoscenze ed abilità a disposizione della comunità professionale.

Articolo 14

L'infermiere riconosce che l'interazione fra professionisti e l'integrazione interprofessionale sono modalità

fondamentali per far fronte ai bisogni dell'assistito.

Articolo 15

L'infermiere chiede formazione e/o supervisione per pratiche nuove o sulle quali non ha esperienza.

Articolo 16

L'infermiere si attiva per l'analisi dei dilemmi etici vissuti nell'operatività quotidiana e promuove il ricorso alla consulenza etica, anche al fine di contribuire all'approfondimento della riflessione bioetica.

Articolo 17

L'infermiere, nell'agire professionale è libero da condizionamenti derivanti da pressioni o interessi di assistiti, familiari, altri operatori, imprese, associazioni, organismi.

Articolo 18

L'infermiere, in situazioni di emergenza-urgenza, presta soccorso e si attiva per garantire l'assistenza necessaria. In caso di calamità si mette a disposizione dell'autorità competente.

Capo IV

Articolo 19

L'infermiere promuove stili di vita sani, la diffusione del valore della cultura della salute e della tutela ambientale, anche attraverso l'informazione e l'educazione. A tal fine attiva e sostiene la rete di rapporti tra servizi e operatori.

Articolo 20

L'infermiere ascolta, informa, coinvolge l'assistito e valuta con lui i bisogni assistenziali, anche al fine di esplicitare il livello di assistenza garantito e facilitarlo nell'esprimere le proprie scelte.

Articolo 21

L'infermiere, rispettando le indicazioni espresse dall'assistito, ne favorisce i rapporti con la comunità e le persone per lui significative, coinvolgendole nel piano di assistenza. Tiene conto della dimensione interculturale e dei bisogni assistenziali ad essa correlati.

Articolo 22

L'infermiere conosce il progetto diagnostico-terapeutico per le influenze che questo ha sul percorso assistenziale e sulla relazione con l'assistito.

Articolo 23

L'infermiere riconosce il valore dell'informazione integrata multiprofessionale e si adopera affinché l'assistito disponga di tutte le informazioni necessarie ai suoi bisogni di vita.

Articolo 24

L'infermiere aiuta e sostiene l'assistito nelle scelte, fornendo informazioni di natura assistenziale in relazione ai progetti diagnostico-terapeutici e adeguando la comunicazione alla sua capacità di comprendere.

Articolo 25

L'infermiere rispetta la consapevole ed esplicita volontà dell'assistito di non essere informato sul suo stato di salute, purché la mancata informazione non sia di pericolo per sé o per gli altri.

Articolo 26

L'infermiere assicura e tutela la riservatezza nel trattamento dei dati relativi all'assistito. Nella raccolta, nella gestione e nel passaggio di dati, si limita a ciò che è attinente all'assistenza.

Articolo 27

L'infermiere garantisce la continuità assistenziale anche contribuendo alla realizzazione di una rete di rapporti interprofessionali e di una efficace gestione degli strumenti informativi.

Articolo 28

L'infermiere rispetta il segreto professionale non solo per obbligo giuridico, ma per intima convinzione e come espressione concreta del rapporto di fiducia con l'assistito

Articolo 29

L'infermiere concorre a promuovere le migliori condizioni di sicurezza dell'assistito e dei familiari e lo sviluppo della cultura dell'imparare dall'errore. Partecipa alle iniziative per la gestione del rischio clinico.

Articolo 30

L'infermiere si adopera affinché il ricorso alla contenzione sia evento straordinario, sostenuto da prescrizione medica o da documentate valutazioni assistenziali

Articolo 31

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

L'infermiere si adopera affinché sia presa in considerazione l'opinione del minore rispetto alle scelte assistenziali, diagnostico-terapeutiche e sperimentali, tenuto conto dell'età e del suo grado di maturità.

Articolo 32

L'infermiere si impegna a promuovere la tutela degli assistiti che si trovano in condizioni che ne limitano lo sviluppo o l'espressione, quando la famiglia e il contesto non siano adeguati ai loro bisogni.

Articolo 33

L'infermiere che rilevi maltrattamenti o privazioni a carico dell'assistito mette in opera tutti i mezzi per proteggerlo, segnalando le circostanze, ove necessario, all'autorità competente

Articolo 34

L'infermiere si attiva per prevenire e contrastare il dolore e alleviare la sofferenza. Si adopera affinché l'assistito riceva tutti i trattamenti necessari.

Articolo 35

L'infermiere presta assistenza qualunque sia la condizione clinica e fino al termine della vita dell'assistito, riconoscendo l'importanza della palliazione e del conforto ambientale, fisico, psicologico, relazionale, spirituale.

Articolo 36

L'infermiere tutela la volontà dell'assistito di porre dei limiti agli interventi che non siano proporzionati alla sua condizione clinica e coerenti con la concezione da lui espressa della qualità di vita.

Articolo 37

L'infermiere, quando l'assistito non è in grado di manifestare la propria volontà, tiene conto di quanto da lui chiaramente espresso in precedenza e documentato.

Articolo 38

L'infermiere non attua e non partecipa a interventi finalizzati a provocare la morte, anche se la richiesta proviene dall'assistito

Articolo 39

L'infermiere sostiene i familiari e le persone di riferimento dell'assistito, in particolare nella evoluzione terminale della malattia e nel momento della perdita e della elaborazione del lutto.

Articolo 40

L'infermiere favorisce l'informazione e l'educazione sulla donazione di sangue, tessuti ed organi quale atto di solidarietà e sostiene le persone coinvolte nel donare e nel ricevere.

Capo V

Articolo 41

L'infermiere collabora con i colleghi e gli altri operatori di cui riconosce e valorizza lo specifico apporto all'interno dell'équipe.

Articolo 42

L'infermiere tutela la dignità propria e dei colleghi, attraverso comportamenti ispirati al rispetto e alla solidarietà.

Articolo 43

L'infermiere segnala al proprio Collegio professionale ogni abuso o comportamento dei colleghi contrario alla deontologia.

Articolo 44

L'infermiere tutela il decoro personale ed il proprio nome. Salvaguarda il prestigio della professione ed esercita con onestà l'attività professionale.

Articolo 45

L'infermiere agisce con lealtà nei confronti dei colleghi e degli altri operatori.

Articolo 46

L'infermiere si ispira a trasparenza e veridicità nei messaggi pubblicitari, nel rispetto delle indicazioni del Collegio professionale.

Capo VI

Articolo 47

L'infermiere, ai diversi livelli di responsabilità, contribuisce ad orientare le politiche e lo sviluppo del sistema sanitario, al fine di garantire il rispetto dei diritti degli assistiti, l'utilizzo equo ed appropriato delle risorse e

la valorizzazione del ruolo professionale.

Articolo 48

L'infermiere, ai diversi livelli di responsabilità, di fronte a carenze o disservizi provvede a darne comunicazione ai responsabili professionali della struttura in cui opera o a cui afferisce il proprio assistito.

Articolo 49

L'infermiere, nell'interesse primario degli assistiti, compensa le carenze e i disservizi che possono eccezionalmente verificarsi nella struttura in cui opera. Rifiuta la compensazione, documentandone le ragioni, quando sia abituale o ricorrente o comunque pregiudichi sistematicamente il suo mandato professionale.

Articolo 50

L'infermiere, a tutela della salute della persona, segnala al proprio Collegio professionale le situazioni che possono configurare l'esercizio abusivo della professione infermieristica.

Articolo 51

L'infermiere segnala al proprio Collegio professionale le situazioni in cui sussistono circostanze o persistono condizioni che limitano la qualità delle cure e dell'assistenza o il decoro dell'esercizio professionale.

Disposizioni finali

Le norme deontologiche contenute nel presente Codice sono vincolanti; la loro inosservanza è sanzionata dal Collegio professionale.

I Collegi professionali si rendono garanti della qualificazione dei professionisti e della competenza da loro acquisita e sviluppata.

Il Codice Deontologico delle Ostetriche

Approvato dal Consiglio Nazionale nella seduta del 19 giugno 2010

1. PREMESSA

1.1

L'ostetrica/o è il professionista sanitario abilitato e responsabile dell'assistenza ostetrica, ginecologica e neonatale; la sua attività si fonda sulla libertà e l'indipendenza della professione.

1.2

L'ostetrica/o riconosce la centralità della donna, della coppia, del neonato, del bambino, della famiglia e della collettività ed attua interventi adeguati ai bisogni di salute, nell'esercizio delle funzioni di sua competenza per la prevenzione, cura, salvaguardia e recupero della salute individuale e collettiva.

1.3

L'assistenza garantita dall'ostetrica/o, si integra con le attività degli altri professionisti, attraverso interventi specifici di natura intellettuale e tecnico-scientifica, in ambito assistenziale, relazionale, educativo e gestionale, svolti con responsabilità, in autonomia e/o in collaborazione con altri professionisti sanitari.

1.4

Nell'esercizio dell'attività professionale l'ostetrica/o si attiene alle conoscenze scientifiche e agisce nel rispetto dei principi fondamentali della qualità dell'assistenza e delle disposizioni normative che regolano le funzioni di sua competenza, al fine di assicurare l'appropriatezza, l'equità e la sicurezza delle cure.

1.5

L'ostetrica/o, responsabile della formazione e dell'aggiornamento del proprio profilo professionale, promuove e realizza in autonomia e in collaborazione la ricerca di settore.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1

L'ostetrica/o presta assistenza rispettando la dignità e la libertà della persona promuovendone la consapevolezza in funzione dei valori etici, religiosi e culturali, nonché, delle condizioni sociali nella esclusiva salvaguardia della salute degli assistiti.

2.2

Il comportamento dell'ostetrica/o si fonda sul rispetto dei diritti umani universali, dei principi di etica clinica e dei principi deontologici della professione.

2.3

L'ostetrica/o riconosce il valore della ricerca. Si impegna nella promozione e nella realizzazione della ricerca, della sperimentazione clinica e assistenziale ponendo particolare attenzione a quella di genere nel rispetto dei diritti inderogabili della persona.

2.4

L'ostetrica/o cura con assiduità il proprio aggiornamento professionale scientifico e tecnico e contribuisce alle attività di formazione e aggiornamento delle/dei colleghe/i, degli altri professionisti sanitari e del personale di supporto.

2.5

L'ostetrica/o garantisce la formazione teorico-pratica dei futuri professionisti, in coerenza con gli obiettivi dei rispettivi progetti/percorsi formativi di base, post-base, continua e permanente.

2.6

L'ostetrica/o nell'agire professionale si impegna ad operare con prudenza, diligenza e perizia al fine di tutelare la salute degli assistiti.

2.7

L'ostetrica/o assume responsabilità sulla base delle competenze professionali acquisite anche avvalendosi dell'eventuale ed opportuna consulenza di altri professionisti, al fine di garantire le cure adeguate alla persona in relazione a specifici obiettivi di salute.

2.8

L'ostetrica/o risponde alla richiesta di bisogno di salute anche quando questa esuli dalla normale attività professionale. Nei casi di inderogabile urgenza si attiva tempestivamente e si adopera per assicurare una adeguata assistenza.

2.9

L'ostetrica/o salvaguarda in ogni circostanza la dignità e il decoro della professione e si astiene da pratiche di concorrenza sleale.

2.10

L'ostetrica/o rende nota alla collettività la propria attività professionale secondo le disposizioni legislative vigenti in materia e secondo le indicazioni del proprio Collegio.

2.11

L'ostetrica/o che viene a conoscenza di casi di abuso di professione o di favoreggiamento dello stesso, ne fa formale denuncia al Collegio e alle autorità competenti.

2.12

L'ostetrica/o rispetta il proprio codice deontologico anche nel contesto internazionale.

3. RAPPORTI CON LA PERSONA ASSISTITA

3.1

L'ostetrica/o tutela la dignità e promuove la salute femminile in ogni età, individuando situazioni di fragilità, disagio, privazione e violenza, fornendo adeguato supporto e garantendo la segnalazione alle autorità preposte, per quanto di sua competenza.

3.2

L'ostetrica/o promuove e si impegna a garantire la continuità assistenziale accompagnando e prendendosi cura della donna, della coppia, del nascituro durante la gravidanza, il travaglio, il parto ed il puerperio, al fine di garantire una salute globale degli assistiti.

3.3

L'ostetrica/o si attiva per garantire un'assistenza scientificamente validata ed appropriata ai livelli di necessità. Si impegna nella tutela e nella sorveglianza dei processi fisiologici della sessualità, della fertilità e della salute riproduttiva della donna e della coppia.

3.4

L'ostetrica/o garantisce cure appropriate al neonato favorendo i processi fisiologici di adattamento alla vita post-natale.

3.5

Con il consenso della persona interessata, l'ostetrica promuove le tecniche di contenimento del dolore nella donna e nel neonato per quanto di sua competenza attraverso una scelta clinicamente ed eticamente appropriata.

3.6

L'ostetrica/o favorisce l'attaccamento precoce madre/padre e bambino, promuove l'allattamento al seno e supporta il ruolo genitoriale.

3.7

L'ostetrica/o favorisce una informazione corretta ed appropriata sulla donazione/raccolta di materiale biologico ai fini terapeutici e di ricerca, per mettere la donna/coppia nelle condizioni di poter fare una scelta consapevole.

3.8

L'ostetrica/o si impegna a promuovere la salute globale e riproduttiva della persona fornendo un'informazione corretta, appropriata e personalizzata rispetto agli stili di vita.

3.9

L'ostetrica/o nel rispetto dei programmi di salute multidisciplinari, integra le attività di sua competenza a quelle degli altri professionisti e si impegna a fornire informazioni complete e corrette sui programmi di prevenzione, assistenza/cura, riabilitazione e palliazione, utilizzando metodologie di comunicazione efficaci e favorenti i processi di comprensione della persona.

3.10

L'ostetrica/o, al di fuori dei casi di emergenza-urgenza, prima di intraprendere sulla persona qualsiasi atto professionale, garantisce l'adeguata informazione al fine di ottenere il consenso informato, sulla base di una vera e propria alleanza terapeutica con la persona.

3.11

L'ostetrica/o prende parte alla pianificazione dei percorsi diagnostico-terapeutici dell'area ostetrico-ginecologica e neonatale ed attua i relativi programmi di prevenzione, assistenza/cura e riabilitazione.

3.12

L'ostetrica/o si impegna nel processo di miglioramento continuo dell'assistenza anche attraverso la valutazione del proprio operato e dei risultati delle cure/interventi erogati nei contesti nei quali opera.

3.13

L'ostetrica/o, sulla base delle competenze acquisite in ambito ginecologico, orienta il proprio operato a favore della continuità e della qualità dell'assistenza; partecipa alle procedure diagnostico-terapeutiche e sostiene in modo attivo il percorso di salute della donna.

3.14

L'ostetrica/o orienta la sua azione e la sua assistenza individuando e attivando le risorse e le competenze della donna in tutte le sue fasi vitali al fine di favorire e valorizzare la sua partecipazione attiva ai programmi diagnostici e terapeutici.

3.15

L'ostetrica/o per la tutela e l'attuazione del diritto alla procreazione cosciente e responsabile, presta ed assicura con ogni mezzo a sua disposizione, sostegno ed informazioni sui temi della sessualità, della riproduzione e della contraccezione.

3.16

L'ostetrica/o di fronte ad una richiesta di intervento in conflitto con i principi etici della professione e con i valori personali, si avvale della obiezione di coscienza quando prevista dalla legge e si avvale della clausola di coscienza negli altri casi, garantendo le prestazioni inderogabili per la tutela della incolumità e della vita di tutti i soggetti coinvolti.

3.17

L'ostetrica/o mantiene il segreto di quanto viene a conoscenza nello svolgimento dell'attività professionale, e sulle prestazioni assistenziali effettuate e garantisce la riservatezza del trattamento dei dati personali e della relativa documentazione, salvo il caso di obbligo giuridico o pericolo di vita della persona.

3.18

L'ostetrica/o assicura il rispetto del diritto della madre a conservare l'anonimato riguardo al concepito e al parto, salvo quanto previsto da specifiche normative.

3.19

L'ostetrica/o che presta attività libero-professionale informa l'assistita sul suo onorario concordandone preventivamente l'ammontare e garantendo l'adeguatezza e professionalità del suo compenso rispetto all'opera prestata.

4. RAPPORTI CON COLLEGHE/I E ALTRI PROFESSIONISTI E OPERATORI SANITARI

4.1

L'ostetrica/o collabora con altri professionisti della salute di cui riconosce lo specifico apporto, integrandosi nel lavoro di équipe.

4.2

ll rapporto tra colleghe/i ed altri professionisti ed operatori sanitari si ispira a principi di reciproco rispetto e collaborazione nell'esercizio professionale indipendentemente dai ruoli ricoperti.

4.3

L'ostetrica/o si impegna a tutelare la dignità personale e professionale per sé e per tutte/i le/i colleghe/i, si astiene da comportamenti lesivi dell'onore e reputazione.

5. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI SANITARIE E CON IL COLLEGIO

5.1

Nell'esercizio della professione, l'ostetrica/o, contribuisce con il suo impegno ad assicurare l'efficienza del servizio ed un corretto impiego delle risorse nel rispetto dei principi etici di solidarietà e di sussidiarietà.

5.2

L'ostetrica/o, per quanto di sua competenza, segnala agli organi istituzionalmente preposti, le carenze e le disfunzioni delle strutture e dei servizi in cui opera, impegnandosi in modo propositivo a favorire il miglioramento dei contesti organizzativi e strutturali.

5.3

L'ostetrica/o respinge qualunque tentativo di imposizione di comportamenti non conformi ai principi e ai doveri deontologici, dandone immediata notizia al Collegio professionale.

5.4

L'ostetrica evita ogni conflitto di interesse economico e non, che si può manifestare nei rapporti individuali, nella prescrizione, nei rapporti con enti, organizzazioni, istituzioni ed industrie.

5.5

L'ostetrica/o, nell'ambito della programmazione sanitaria, collabora ad iniziative di interesse collettivo e fornisce alle autorità sanitarie nazionali ed internazionali nonché ai comitati etici, il proprio specifico contributo.

5.6

L'ostetrica/o, nell'ambito delle attività di rappresentanza professionale a livello locale, nazionale ed internazionale, contribuisce alla realizzazione di programmi di salute della donna, in ambito sessuale-riproduttivo e dell'età evolutiva.

5.7

I dirigenti degli Organismi Istituzionali di rappresentanza della professione locale e nazionale, mantengono tra loro un costante e fattivo rapporto di collaborazione, al fine di garantire lo sviluppo professionale per la tutela del cittadino e della collettività.

5.8

L'ostetrica/o riconosce, rispetta e valorizza gli organi di rappresentanza professionale, favorendo la democratica e attiva gestione di tali organismi.

5.9

L'ostetrica/o è tenuta/o a comunicare al Collegio di appartenenza l'iscrizione ad eventuali società ed ogni accordo/contratto privato diretto allo svolgimento dell'attività professionale.

6. DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

6.1

Il presente codice contiene principi etici di orientamento e guida all'esercizio della professione di ostetrica/o, e la loro inosservanza è sanzionata dal Collegio professionale.

6.2

L'Ostetrica/o, nel rispetto della normativa vigente, è iscritta al Collegio Provinciale o interprovinciale di riferimento e partecipa attivamente al conseguimento degli obiettivi professionali ed istituzionali.

6.3

I Collegi professionali si rendono garanti della qualificazione dei professionisti, dell'acquisizione, dello sviluppo e del mantenimento delle loro competenze, per la promozione e la tutela della salute di genere, riproduttiva e dell'età evolutiva.

6.4

È compito dei Collegi Provinciali ed Interprovinciali promuovere, trasmettere e fare osservare a ciascuna/o iscritta/o il presente Codice, ed i principi e i valori che lo ispirano.

L. 26.2.1999 n. 42 – "Disposizioni in materia di prof. sanitarie".

(G.U. 02-03-1999, n. 50, Serie Generale)

Preambolo

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1. - Definizione delle professioni sanitarie

1. La denominazione "professione sanitaria ausiliaria" nel testo unico delle leggi sanitarie, approvato con regio decreto 27 luglio 1934, n. 1265, e successive modificazioni, nonché in ogni altra disposizione di legge, è sostituita dalla denominazione "professione sanitaria".

2. Dalla data di entrata in vigore della presente legge sono abrogati il regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 14 marzo 1974, n. 225, ad eccezione delle disposizioni previste dal titolo V, il decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1975, n. 163, e l'articolo 24 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1968, n. 680, e successive modificazioni. Il campo proprio di attività e di responsabilità delle professioni sanitarie di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni e integrazioni, è determinato dai contenuti dei decreti ministeriali istitutivi dei relativi profili professionali e degli ordinamenti didattici dei rispettivi corsi di diploma universitario e di formazione postbase nonché degli specifici codici deontologici, fatte salve le competenze previste per le professioni mediche e per le altre professioni del ruolo sanitario per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea, nel rispetto reciproco delle specifiche competenze professionali.

Art. 2. - Attività della Commissione centrale per gli esercenti le professioni sanitarie

1. Alla corresponsione delle indennità di missione e al rimborso delle spese sostenute dai membri della Commissione centrale per gli esercenti le professioni sanitarie designati dai Comitati centrali delle Federazioni nazionali degli ordini e dei collegi ai sensi dell'articolo 17, terzo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233, provvedono direttamente le Federazioni predette.

Art. 3. - Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 175

1. Alla legge 5 febbraio 1992, n. 175, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 1, dopo le parole: "sugli elenchi telefonici" sono aggiunte le seguenti: ", sugli elenchi generali di categoria e attraverso giornali e periodici destinati esclusivamente agli esercenti le professioni sanitarie";

b) all'articolo 2, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

"3-bis.Le autorizzazioni di cui al comma 1 sono rinnovate solo qualora siano apportate modifiche al testo originario della pubblicità";

c) all'articolo 3, comma 1, le parole: "sono sospesi dall'esercizio della professione sanitaria per un periodo da due a sei mesi" sono sostituite dalle seguenti: "sono assoggettati alle sanzioni disciplinari della censura o della sospensione dall'esercizio della professione sanitaria, ai sensi dell'articolo 40 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1950, n. 221";

d) all'articolo 4, comma 1, dopo le parole: "sugli elenchi telefonici" sono inserite le seguenti: "e sugli elenchi generali di categoria";

e) all'articolo 5, comma 4, le parole: "sono sospesi dall'esercizio della professione sanitaria per un periodo da due a sei mesi" sono sostituite dalle seguenti: "sono assoggettati alle sanzioni disciplinari della censura o della sospensione dall'esercizio della professione sanitaria, ai sensi dell'articolo 40 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1950, n. 221";

f) all'articolo 5, dopo il comma 5, sono aggiunti i seguenti:

"5-bis. Le inserzioni autorizzate dalla regione per la pubblicità sugli elenchi telefonici possono essere utilizzate per la pubblicità sugli elenchi generali di categoria e, viceversa, le inserzioni autorizzate dalla regione per la pubblicità sugli elenchi generali di categoria possono essere utilizzate per la pubblicità sugli elenchi telefonici.

5-ter. Le autorizzazioni di cui al comma 1 sono rinnovate solo qualora siano apportate modifiche al testo originario della pubblicità";

g) dopo l'articolo 9 è inserito il seguente:

"Art. 9-bis. - 1. Gli esercenti le professioni sanitarie di cui all'articolo 1 nonché le strutture sanitarie di cui all'articolo 4 possono effettuare la pubblicità nelle forme consentite dalla presente legge e nel limite di spesa del 5 per cento del reddito dichiarato per l'anno precedente".

Art. 4. - Diplomi conseguiti in base alla normativa anteriore a quella di attuazione dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 13 settembre 1996, n. 475, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 novembre 1996, n. 573, per le professioni di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni e integrazioni, ai fini dell'esercizio professionale e dell'accesso alla formazione postbase, i diplomi e gli attestati conseguiti in base alla precedente normativa, che abbiano permesso l'iscrizione ai relativi albi professionali o l'attività professionale in regime di lavoro dipendente o autonomo o che siano previsti dalla normativa concorsuale del personale del Servizio sanitario nazionale o degli altri comparti del settore pubblico, sono equipollenti ai diplomi universitari di cui al citato articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502 del 1992, e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini dell'esercizio professionale e dell'accesso alla formazione post-base.

2. Con decreto del Ministro della sanità, d'intesa con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sono stabiliti, con riferimento alla iscrizione nei ruoli nominativi regionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, allo stato giuridico dei dipendenti degli altri comparti del settore pubblico e privato e alla qualità e durata dei corsi e, se del caso, al possesso di una pluriennale esperienza professionale, i criteri e le modalità per riconoscere come equivalenti ai diplomi universitari, di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502 del 1992, e successive modificazioni e integrazioni, ai fini dell'esercizio professionale e dell'accesso alla formazione postbase, ulteriori titoli conseguiti conformemente all'ordinamento in vigore anteriormente all'emanazione dei decreti di individuazione dei profili professionali. I criteri e le modalità definiti dal decreto di cui al presente comma possono prevedere anche la partecipazione ad appositi corsi di riqualificazione professionale, con lo svolgimento di un esame finale. Le disposizioni previste dal presente comma non comportano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato né degli enti di cui agli articoli 25 e 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

3. Il decreto di cui al comma 2 è emanato, previo parere delle competenti commissioni parlamentari, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. In fase di prima applicazione, il decreto di cui al comma 2 stabilisce i requisiti per la valutazione dei titoli di formazione conseguiti presso enti pubblici o privati, italiani o stranieri, ai fini dell'esercizio professionale e dell'accesso alla formazione postbase per i profili professionali di nuova istituzione ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni e integrazioni.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Legge 10 agosto 2000, n. 251

"Disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica".

(G.U. 06-09-2000, n. 208, Serie Generale)

Preambolo

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1. - Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetrica

1. Gli operatori delle professioni sanitarie dell'area delle scienze infermieristiche e della professione sanitaria ostetrica svolgono con autonomia professionale attività dirette alla prevenzione, alla cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva, espletando le funzioni individuate dalle norme istitutive dei relativi profili professionali nonché dagli specifici codici deontologici ed utilizzando metodologie di pianificazione per obiettivi dell'assistenza.

2. Lo Stato e le regioni promuovono, nell'esercizio delle proprie funzioni legislative, di indirizzo, di programmazione ed amministrative, la valorizzazione e la responsabilizzazione delle funzioni e del ruolo delle professioni infermieristico-ostetriche al fine di contribuire alla realizzazione del diritto alla salute, al processo di aziendalizzazione nel Servizio sanitario nazionale, all'integrazione dell'organizzazione del lavoro della sanità in Italia con quelle degli altri Stati dell'Unione europea.

3. Il Ministero della sanità, previo parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, emana linee guida per:

a) l'attribuzione in tutte le aziende sanitarie della diretta responsabilità e gestione delle attività di assistenza infermieristica e delle connesse funzioni;

b) la revisione dell'organizzazione del lavoro, incentivando modelli di assistenza personalizzata.

Art. 2. - Professioni sanitarie riabilitative

1. Gli operatori delle professioni sanitarie dell'area della riabilitazione svolgono con titolarità e autonomia professionale, nei confronti dei singoli individui e della collettività, attività dirette alla prevenzione, alla cura, alla riabilitazione e a procedure di valutazione funzionale, al fine di espletare le competenze proprie previste dai relativi profili professionali.

2. Lo Stato e le regioni promuovono, nell'esercizio delle proprie funzioni legislative, di indirizzo, di programmazione ed amministrative, lo sviluppo e la valorizzazione delle funzioni delle professioni sanitarie dell'area della riabilitazione, al fine di contribuire, anche attraverso la diretta responsabilizzazione di funzioni organizzative e didattiche, alla realizzazione del diritto alla salute del cittadino, al processo di aziendalizzazione e al miglioramento della qualità organizzativa e professionale nel Servizio sanitario nazionale, con l'obiettivo di una integrazione omogenea con i servizi sanitari e gli ordinamenti degli altri Stati dell'Unione europea.

Art. 3. - Professioni tecnico-sanitarie

1. Gli operatori delle professioni sanitarie dell'area tecnico-diagnostica e dell'area tecnico-assistenziale svolgono, con autonomia professionale, le procedure tecniche necessarie alla esecuzione di metodiche diagnostiche su materiali biologici o sulla persona, ovvero attività tecnico-assistenziale, in attuazione di quanto previsto nei regolamenti concernenti l'individuazione delle figure e dei relativi profili professionali definiti con decreto del Ministro della sanità.

2. Lo Stato e le regioni promuovono, nell'esercizio delle proprie funzioni legislative, di indirizzo, di programmazione ed amministrative, lo sviluppo e la valorizzazione delle funzioni delle professioni sanitarie dell'area tecnico-sanitaria, al fine di contribuire, anche attraverso la diretta responsabilizzazione di funzioni organizzative e didattiche, al diritto alla salute del cittadino, al processo di aziendalizzazione e al miglioramento della qualità organizzativa e professionale nel Servizio sanitario nazionale con l'obiettivo di una integrazione omogenea con i servizi sanitari e gli ordinamenti degli altri Stati dell'Unione europea.

Art. 4. - Professioni tecniche della prevenzione

1. Gli operatori delle professioni tecniche della prevenzione svolgono con autonomia tecnico-professionale attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria. Tali attività devono comunque svolgersi nell'ambito della responsabilità derivante dai profili professionali.

2. I Ministeri della sanità e dell'ambiente, previo parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, emanano linee guida per l'attribuzione in tutte le aziende sanitarie e nelle agenzie regionali per l'ambiente della diretta responsabilità e gestione delle attività di competenza delle professioni tecniche della prevenzione.

Art. 5. - Formazione universitaria

1. Il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, di concerto con il Ministro della sanità, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, individua con uno o più decreti i criteri per la disciplina degli ordinamenti didattici di specifici corsi universitari ai quali possono accedere gli esercenti le professioni di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 della presente legge, in possesso di diploma universitario o di titolo equipollente per legge.

2. Le università nelle quali è attivata la scuola diretta a fini speciali per docenti e dirigenti di assistenza infermieristica sono autorizzate alla progressiva disattivazione della suddetta scuola contestualmente alla attivazione dei corsi universitari di cui al comma 1.

Art. 6. - Definizione delle professioni e dei relativi livelli di inquadramento

1. Il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, acquisiti i pareri del Consiglio superiore di sanità e del comitato di medicina del Consiglio universitario nazionale, include le diverse figure professionali esistenti o che saranno individuate successivamente in una delle fattispecie di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4.

2. Il Governo, con atto regolamentare emanato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come sostituito dall'articolo 19 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, definisce la disciplina concorsuale, riservata al personale in possesso degli specifici diplomi rilasciati al termine dei corsi universitari di cui all'articolo 5, comma 1, della presente legge, per l'accesso ad una nuova qualifica unica di dirigente del ruolo sanitario, alla quale si accede con requisiti analoghi a quelli richiesti per l'accesso alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le regioni possono istituire la nuova qualifica di dirigente del ruolo sanitario nell'ambito del proprio bilancio, operando con modificazioni compensative delle piante organiche su proposta delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere.

Art. 7. - Disposizioni transitorie

1. Al fine di migliorare l'assistenza e per la qualificazione delle risorse le aziende sanitarie possono istituire il servizio dell'assistenza infermieristica ed ostetrica e possono attribuire l'incarico di dirigente del medesimo servizio. Fino alla data del compimento dei corsi universitari di cui all'articolo 5 della presente legge l'incarico, di durata triennale rinnovabile, è regolato da contratti a tempo determinato, da stipulare, nel limite numerico indicato dall'articolo 15-septies, comma 2, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dal direttore generale con un appartenente alle professioni di cui all'articolo 1 della presente legge, attraverso idonea procedura selettiva tra i candidati in possesso di requisiti di esperienza e qualificazione professionale predeterminati. Gli incarichi di cui al presente articolo comportano l'obbligo per l'azienda di sopprimere un numero pari di posti di dirigente sanitario nella dotazione organica definita ai sensi della normativa vigente. Per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche si applicano le disposizioni del comma 4 del citato articolo 15-septies. Con specifico atto d'indirizzo del Comitato di settore per il comparto sanità sono emanate le direttive all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) per la definizione, nell' ambito del contratto collettivo nazionale dell'area della dirigenza dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale del Servizio sanitario nazionale, del trattamento economico dei dirigenti nominati ai sensi del presente comma nonché delle modalità di conferimento, revoca e verifica dell'incarico.

2. Le aziende sanitarie possono conferire incarichi di dirigente, con modalità analoghe a quelle previste al comma 1, per le professioni sanitarie di cui alla legge 26 febbraio 1999, n. 42, nelle regioni nelle quali sono emanate norme per l'attribuzione della funzione di direzione relativa alle attività della specifica area professionale.

3. La legge regionale che disciplina l'attività e la composizione del Collegio di direzione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, prevede la partecipazione al medesimo Collegio dei dirigenti aziendali di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Ordinamento Didattico – Decreto Interministeriale 2 aprile 2001

Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 6 maggio 2001 n. 128 - supplemento ordinario n. 136

Determinazione delle classi delle lauree universitarie delle professioni sanitarie

Il Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica

di concerto con IL MINISTRO DELLA SANITÀ

VISTA la legge 9 maggio 1989, n. 168;

VISTO l'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127 e successive modificazioni;

VISTO l'articolo 11, commi 1 e 2, della legge 19 novembre 1990, n.341;

VISTA la legge 19 ottobre 1999, n. 370, e in particolare l'articolo 6, commi 6 e 7;

VISTA la legge 2 agosto 1999, n. 264, e in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera a);

VISTO il decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, e in particolare gli articoli 3, 4, 5 e 10;

VISTI i decreti ministeriali 23 dicembre 1999 e 26 giugno 2000 concernenti la rideterminazione dei settori scientifico-disciplinari;

VISTO il decreto ministeriale 4 ottobre 2000 concernente la declaratoria dei contenuti dei settori scientifico-disciplinari come rideterminati dai precitati decreti ministeriali;

VISTE le direttive dell'Unione Europea 77/452/CEE, 77/453/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, e successive modificazioni, concernenti il reciproco riconoscimento dei diplomi e certificati, nonché il coordinamento delle disposizioni legislative e regolamentari per le attività di infermiere e di ostetrica/o;

VISTO il decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 115 concernente l'attuazione della direttiva 89/48/CEE relativa ad un sistema generale di riconoscimento dei diplomi di istruzione superiore che sanzionano formazioni professionali di una durata minima di tre anni;

VISTO il decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 187, concernente il recepimento della direttiva 97/43 Euratom;

VISTO l'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni;

VISTI i decreti del Ministro della sanità nn. 665, 666, 667, 668, 739, 740, 741, 742, 743, 744 del 14.09.1994, nn. 745, 746 del 26.09.1994, n. 183 del 15.03.1995, nn. 56, 58, 69, 70, 136 del 17.01.1997, n. 316 del 27.07.1998, n. 520 dell'8.10.1998, n. 137 del 15.03.1999 e del 29.03.2001, adottati ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del predetto decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni;

VISTA la legge 26 febbraio 1999, n. 42;

VISTA la legge 10 agosto 2000, n. 251;

VISTO il decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229;

VISTO il decreto legislativo 21 dicembre 1999, n. 517;

CONSIDERATA l'esigenza di provvedere alla rideterminazione dei percorsi della formazione universitaria per le professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione nel quadro della disciplina generale degli studi universitari recata dal D.M. n. 509/1999 e dalla richiamata legge n. 251/2000;

VISTO il decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, 29 marzo 2001, con il quale, in attuazione dell'articolo 6 della predetta legge 251/2000, sono state individuate e classificate le figure professionali sanitarie di cui agli articoli 1, 2, 3, 4 della stessa legge;

CONSIDERATA la necessità di assicurare l'omogeneità dell'articolazione delle classi alla ripartizione tra le professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione in conformità alle prescrizioni di cui alla predetta legge 251/2000, e, in particolare, al predetto decreto di cui all'articolo 6;

VISTO il parere del CUN, reso nell'adunanza dell'8 febbraio 2001;

VISTO il parere del CNSU, reso nell'adunanza del 6 febbraio 2001;

VISTO il parere del Consiglio superiore di sanità - Sezione II -, reso nell'adunanza del 5 febbraio 2001;

ACQUISITO il preliminare concerto del Ministro della Sanità con nota

del 23 febbraio 2001 (prot. n. 100/199.21/2108);

VISTI i pareri della VII Commissione della Camera dei Deputati, reso il 7 marzo 2001, e della VII Commissione del Senato della Repubblica, reso l'8 marzo 2001;

DECRETA:

Art. 1

1. Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127 e successive modificazioni, nonché dell'articolo 4, commi 1 e 2, del decreto ministeriale 3 novembre 1999, n.

509, le classi dei corsi di laurea per le professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione, di cui agli allegati da 1 a 4.

2. I corsi di laurea istituiti dalle università, ai sensi del presente provvedimento e con le modalità previste dall'articolo 11, comma 1, della legge n. 341/90, sono finalizzati a formare laureati secondo gli specifici profili professionali di cui ai decreti adottati dal Ministro della sanità ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni.

3. Le università attribuiscono la denominazione al corso di laurea corrispondente a quella della figura professionale di cui al relativo decreto del Ministro della sanità, adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 502/1992.

4. Le università adeguano gli ordinamenti didattici alle disposizioni del presente decreto, entro 18 mesi dalla data di pubblicazione di quest'ultimo nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

5. Gli obiettivi formativi qualificanti, di cui al presente decreto, e le denominazioni dei titoli finali rilasciati dalle università sono ridefiniti con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, di concerto con il Ministro della sanità, in conformità con eventuali riformulazioni determinate con i decreti del Ministro della sanità adottati ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni.

Art. 2

1. I corsi di laurea afferenti alle classi di cui al presente decreto sono istituiti e attivati dalle facoltà di Medicina e Chirurgia con il concorso, ove previsto dallo specifico profilo formativo, di altre facoltà. La formazione prevista dai predetti corsi avviene nelle Aziende ospedaliere, nelle Aziende ospedaliero-universitarie, negli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate a norma del decreto ministeriale 24 settembre 1997 e successive modificazioni. A tal fine sono stipulati appositi protocolli di intesa tra le regioni e le università, a norma dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni.

2. I corsi di laurea finalizzati alla formazione del profilo dell'educatore professionale e del tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro sono istituiti e attivati dagli atenei con il concorso di più facoltà, tra le quali è comunque ricompresa la facoltà di Medicina e Chirurgia, sulla base di specifiche norme del regolamento didattico di ateneo che ne disciplinano il funzionamento.

Art. 3

1. Le competenti strutture didattiche determinano, con il regolamento didattico del corso di laurea, l'elenco degli insegnamenti, da affidare di norma a personale del ruolo sanitario, e delle altre attività formative di cui all'articolo 12, comma 2, del decreto ministeriale n. 509/1999, secondo criteri di stretta funzionalità con le figure professionali e i relativi profili individuati dal Ministro della Sanità ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni.

2. I laureati al termine dei percorsi formativi determinati negli allegati al presente decreto devono acquisire le competenze professionali previste, per ciascuna figura, dai decreti del Ministro della sanità, adottati ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992, e successive modificazioni.

Art. 4

1. I regolamenti didattici di ateneo stabiliscono il numero di crediti da assegnare agli ambiti disciplinari per i quali il numero stesso non sia specificato nell'allegato.

2. Limitatamente alle attività formative caratterizzanti, qualora negli allegati siano indicati più di tre ambiti disciplinari per ciascuno dei quali non sia stato specificato il numero minimo dei relativi crediti, i regolamenti didattici di ateneo individuano per ciascun corso di studio i settori scientifico-disciplinari afferenti ad almeno tre ambiti, funzionali alla specificità del corso stesso, assegnando ai medesimi ambiti un numero adeguato di crediti. È comunque riservato all'ambito specifico corrispondente alla figura professionale, cui è finalizzato il corso di laurea, almeno il settanta per cento dei crediti.

3. I regolamenti didattici possono disporre l'impiego, tra le attività affini o integrative, degli ambiti disciplinari caratterizzanti non utilizzati, assicurando comunque il rispetto dei criteri di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), del decreto ministeriale n. 509/1999.

4. In considerazione dell'elevato contenuto pratico delle attività formative e delle direttive comunitarie concernenti le professioni sanitarie di cui al presente decreto, la frazione dell'impegno orario complessivo riservata allo studio personale o ad altre attività formative di tipo individuale non può essere superiore al trenta per cento.

Art. 5

1. I crediti formativi universitari dei corsi di laurea di cui al presente decreto corrispondono a 25 ore di lavoro per studente.

2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, i crediti formativi universitari dei corsi di laurea per la formazione delle figure professionali dell'infermiere, dell'infermiere pediatrico e dell'ostetrica/o, di cui alle direttive dell'Unione Europea citate in premessa, corrispondono a 30 ore di lavoro per studente.

Art. 6

1. Ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni, la prova finale dei corsi di laurea afferenti alle classi di cui al presente decreto ha valore di esame di Stato abilitante all'esercizio professionale.

2. La prova finale:

1. consiste nella redazione di un elaborato e nella dimostrazione di abilità pratiche;

2. è organizzata in due sessioni in periodi definiti a livello nazionale, con decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica di concerto con il Ministro della Sanità;

3. la Commissione per la prova finale è composta da non meno di 7 e non più di 11 membri, nominati dal Rettore su proposta del Consiglio di corso di laurea, e comprende almeno 2 membri designati dal Collegio professionale, ove esistente, ovvero dalle Associazioni professionali individuate con apposito decreto del Ministro della sanità sulla base della rappresentatività a livello nazionale. Le date delle sedute sono comunicate ai Ministeri dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e della sanità che possono inviare esperti, come loro rappresentanti, alle singole sessioni. In caso di mancata designazione dei predetti componenti, il Rettore esercita il potere sostitutivo.

Art. 7

1. Le università rilasciano i titoli di laurea con la denominazione del corso e della classe di appartenenza.

Art. 8

1. Le università assicurano la conclusione dei corsi di diploma universitario e il rilascio dei relativi titoli, secondo gli ordinamenti didattici vigenti, agli studenti già iscritti ai corsi alla data del presente decreto e disciplinano altresì la facoltà per i medesimi studenti di optare per l'iscrizione ai corsi di laurea di cui allo stesso decreto. Ai fini dell'opzione le università valutano in termini di crediti formativi universitari le attività formative svolte in conformità agli ordinamenti didattici vigenti.

2. Con successivo provvedimento, adottato ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 251/2000, saranno definiti i criteri per disciplinare gli accessi ai corsi di laurea, afferenti alle classi di cui al presente decreto, degli esercenti le professioni di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 della medesima legge, in possesso dei requisiti ivi previsti.

3. Modifiche alle classi di cui al presente decreto e istituzioni di nuove classi, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992, possono essere disposte con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica di concerto con il Ministro della sanità, in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto ministeriale n. 509/1999.

Il presente decreto sarà inviato ai competenti organi di controllo e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

(registrato alla corte dei conti il 9 maggio 2001, n.1, foglio n.339)

Roma, 2 aprile 2001

p. IL MINISTRO DELL'UNIVERSITÀ
E DELLA RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA
(Guerzoni)

IL MINISTRO DELLA SANITÀ
(Veronesi)

Numerazione e denominazione delle classi delle lauree

N° classe	Denominazione	Allegato
1	Classe delle lauree in professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetrica	1
2	Classe delle lauree i professioni sanitarie della riabilitazione	2
3	Classe delle lauree in professioni sanitarie tecniche	3
4	Classe delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione	4

Allegato 1/S Classe 1/S CLASSE DELLE LAUREE SPECIALISTICHE NELLE SCIENZE INFERMIERISTICHE E OSTETRICHE

OBIETTIVI FORMATIVI QUALIFICANTI

I laureati specialisti nella classe possiedono una formazione culturale e professionale avanzata per intervenire con elevate competenze nei processi assistenziali, gestionali, formativi e di ricerca in uno degli ambiti pertinenti alle diverse professioni sanitarie ricomprese nella classe (infermiere, ostetrica/o, infermiere pediatrico).

I laureati specialisti che hanno acquisito le necessarie conoscenze scientifiche, i valori etici e le competenze professionali pertinenti alle professioni dell'infermiere e dell'ostetrica/o e hanno ulteriormente approfondito lo studio della disciplina e della ricerca specifica, alla fine del percorso formativo sono in grado di esprimere com-

petenze avanzate di tipo assistenziale, educativo e preventivo in risposta ai problemi prioritari di salute della popolazione e ai problemi di qualita' dei servizi. In base alle conoscenze acquisite, sono in grado di tenere conto, nella programmazione e gestione del personale dell'area sanitaria, sia delle esigenze della collettivita', sia dello sviluppo di nuovi metodi di organizzazione del lavoro, sia dell'innovazione tecnologica ed informatica, anche con riferimento alle forme di teleassistenza o di teledidattica, sia della pianificazione ed organizzazione degli interventi pedagogico-formativi nonché all'omogeneizzazione degli standard operativi a quelli della Unione Europea.

I laureati specialisti sviluppano, anche a seguito dell'esperienza maturata attraverso una adeguata attività professionale, un approccio integrato ai problemi organizzativi e gestionali delle professioni sanitarie, qualificato dalla padronanza delle tecniche e delle procedure del management sanitario, nel rispetto delle loro ed altrui competenze. Le conoscenze metodologiche acquisite consentono loro anche di intervenire nei processi formativi e di ricerca peculiari degli ambiti suddetti.

Le competenze dei laureati specialisti nella classe comprendono:

* rilevare e valutare criticamente l'evoluzione dei bisogni dell'assistenza pertinenti alla specifica figura professionale, anche nelle conno tazioni legate al genere, ove richiesto;

* progettare e intervenire operativamente in ordine a problemi assistenziali e organizzativi complessi;

* programmare, gestire e valutare i servizi assistenziali nell'ottica del miglioramento della qualita' (pianificazione, organizzazione, direzione, controllo);

* supervisionare l'assistenza pertinente alla specifica figura professionale e svolgere azioni di consulenza professionale;

* applicare e valutare l'impatto di differenti modelli teorici nell'operativita' dell'assistenza;

* progettare, realizzare e valutare interventi formativi;

* sviluppare le capacità di insegnamento per la specifica figura professionale nell'ambito delle attività tutoriali e di coordinamento del tirocinio nella formazione di base, complementare e permanente;

* utilizzare i metodi e gli strumenti della ricerca, pertinenti alla figura professionale, nelle aree clinico-assistenziali, nell'organizzazione e nella formazione;

* analizzare criticamente gli aspetti etici correlati all'assistenza e a problemi multiprofessionali e multiculturali.

Le strutture didattiche devono pertanto individuare e costruire, mediante l'opportuna selezione degli ambiti disciplinari delle attività formative caratterizzanti, nonché dei correlati settori scientifico-disciplinari di carattere direttamente professionalizzante, gli specifici percorsi formativi delle professioni sanitarie ricomprese nella classe, riservando all'ambito disciplinare proprio di ciascuna professione sanitaria non meno di 50 CFU.

I laureati specialisti nella classe, in funzione dei suddetti percorsi formativi, devono aver maturato nel corso di laurea esperienze formative caratterizzanti corrispondenti al relativo profilo professionale, cosi' come definito dai decreti del Ministero della sanità. In particolare i laureati:

nell'ambito professionale dell'infermieristica, secondo quanto previsto dal D.M. Ministero della sanità 14 settembre 1994, n. 739 e successive modificazioni ed integrazioni, devono essere in grado di assumersi responsabilita', dal punto di vista tecnico, relazionale ed educativo, dell'assistenza infermieristica generale in risposta ai problemi di salute della persona (uomini e donne, secondo le rispettive specificita' ed esigenze legate al genere) e della collettivita' e sotto il profilo preventivo, curativo, palliativo e riabilitativo, con riferimento alla prevenzione delle malattie, all'assistenza dei malati e dei disabili di tutte le età e all'educazione sanitaria; di partecipare all'identificazione dei bisogni di salute della persona e della collettivita'; di identificare i bisogni di assistenza infermieristica della persona e della collettivita' e formulare i relativi obiettivi; di pianificare, gestire e valutare l'intervento ssistenziale infermieristico; di garantire la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche; di agire sia individualmente che in collaborazione con gli altri operatori sanitari e sociali, avvalendosi, ove necessario, dell'opera del personale di supporto; di svolgere la loro attività professionale in strutture sanitarie, pubbliche o private, nel territorio e nell'assistenza domiciliare, in regime di dipendenza o libero-professionale; di contribuire alla formazione del personale di supporto e concorrere direttamente all'aggiornamento relativo al loro profilo professionale e alla ricerca;

nell'ambito professionale della ostetricia, secondo quanto previsto dal D.M. 14 settembre 1994, n. 740 e successive modificazioni ed integrazioni, devono essere in grado di assistere e consigliare la donna nel periodo della gravidanza, durante il parto e nel puerperio, condurre e portare a termine parti eutocici con propria responsabilita' e prestare assistenza al neonato; per quanto di loro competenza, di partecipare ad interventi di educazione sanitaria e sessuale sia nell'ambito della famiglia che nella comunita'; alla preparazione psicoprofilattica al parto; alla preparazione e all'assistenza ad interventi ginecologici; alla prevenzione e all'accertamento dei tumori della sfera genitale femminile; ai programmi di assistenza materna e neonatale; di gestire, nel rispetto dell'etica professionale, come membri dell'equipe sanitaria, gli interventi assistenziali di loro competenza; di individuare situazioni potenzialmente patologiche che richiedono l'intervento medico e di praticare, ove occorra, le relative misure di particolare emergenza; di svolgere la loro attività professionale in strutture sanitarie, pubbliche o private, in regime di dipendenza o libero-professionale; di contribuire alla formazione del personale di supporto e concorrere direttamente all'aggiornamento relativo al loro profilo professionale e alla ricerca; di

assumersi responsabilita', dal punto di vista tecnico, relazionale ed educativo, dell'assistenza infermieristica generale in risposta ai problemi di salute della persona (uomini e donne, secondo le rispettive specificita' ed esigenze legate al genere) e della collettivita' e sotto il profilo preventivo, curativo, palliativo e riabilitativo;

nell'ambito professionale dell'infermieristica pediatrica, secondo quanto previsto dal D.M. del Ministero della sanità 17 gennaio 1997, n. 70 e successive modificazioni ed integrazioni, devono essere in grado di assumersi responsabilita' dal punto di vista tecnico, relazionale, educativo dell'assistenza infermieristica pediatrica sotto il profilo preventivo, curativo, palliativo e riabilitativo; di prevenire le malattie, assistere i malati e i disabili in età evolutiva e provvedere all'educazione sanitaria; di partecipare all'identificazione dei bisogni di salute fisica e psichica del neonato, del bambino, dell'adolescente, della famiglia; di identificare i bisogni di assistenza infermieristica pediatrica e formulare i relativi obiettivi; di pianificare, condurre e valutare l'intervento assistenziale, infermieristico, pediatrico; di partecipare ad interventi di educazione sanitaria sia nell'ambito della famiglia che della comunita', alla cura di individui sani in età evolutiva nel quadro di programmi di promozione della salute e prevenzione delle malattie e degli incidenti, all'assistenza ambulatoriale, domiciliare e ospedaliera dei neonati, all'assistenza ambulatoriale, domiciliare e ospedaliera dei soggetti di età inferiore a 18 anni, affetti da malattie acute e croniche, alla cura degli individui in età adolescenziale nel quadro dei programmi di prevenzione e supporto socio-sanitario; di garantire la corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche; di agire sia individualmente sia in collaborazione con gli operatori sanitari e sociali,avvalendosi, ove necessario, dell'opera del personale di supporto per l'espletamento delle loro funzioni; di svolgere la loro attività professionale in strutture sanitarie, pubbliche o private, nel territorio e nell'assistenza domiciliare, in regime di dipendenza o liberoprofessionale; di contribuire alla formazione del personale di supporto e concorrere direttamente all'aggiornamento relativo al loro profilo professionale.

I laureati specialisti nella classe acquisiscono, nell'intero percorso formativo proprio delle singole professioni, la capacità di:

* **analizzare** i problemi di salute di una comunita' e le risposte dei servizi sanitari e socio- assistenziali ai principali bisogni dei cittadini;

* **apprendere** le conoscenze necessarie per la comprensione dei fenomeni biologici, dei principali meccanismi di funzionamento degli organi ed apparati, le conoscenze sull'ereditarietà e sui fenomeni fisiologici, anche in correlazione con le dimensioni psicologiche, sociali ed ambientali della malattia;

* **comprendere** i fondamenti della fisiopatologia applicabili alle diverse situazioni cliniche, anche in relazione a parametri diagnostici;

* **identificare** i bisogni di assistenza della persona e della collettivita' e formulare i relativi obiettivi;

* **apprendere** i principi culturali e professionali di base, che orientano il processo, la concettualita', il pensiero diagnostico, l'agire nei confronti della persona assistita e della collettivita', iniziando ad applicare questi principi in esperienze presso strutture sanitarie e assistenziali accreditate;

* **identificare** bisogni fisici, psicologici e sociali e diagnosticare le necessita' di aiuto delle persone di diverse età, cultura e stato di salute nei vari ambiti sociali, integrando le conoscenze teoriche con quelle pratiche, e rispondere ad esse;

* **valutare** le manifestazioni cliniche connesse al decorso delle principali malattie, al trattamento, alle abitudini di vita, alle reazioni alla malattia, all'ospedalizzazione, agli interventi assistenziali;

* **pianificare**, fornire e valutare l'assistenza rivolta a persone sane e malate, sia in ospedale che nella comunita', promuovendo stili di vita positivi per la salute e adottando sistemi di assistenza orientati all'autogestione e all'autocura;

* **realizzare** interventi assistenziali pianificati e garantire l'applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche, nel rispetto dei principi scientifici adattandole alla persona assistita, in relazione ai diversi problemi prioritari di salute e nei diversi settori operativi;

* **monitorare**, prevenire e affrontare situazioni critiche relative all'aggravamento clinico e/o psicologico della persona assistita, attivando tempestivamente anche altri professionisti;

* **dimostrare** capacità di stabilire e mantenere relazioni di aiuto con la persona assistita, con la sua famiglia, applicando le conoscenze fondamentali delle dinamiche relazionali;

* **prendere** decisioni assistenziali in coerenza con le dimensioni legali, etiche e deontologiche che regolano l'organizzazione sanitaria e la responsabilita' professionale;

* **identificare** i bisogni di assistenza che richiedono competenze preventive, assistenziali, riabilitative e palliative in settori specialistici in età pediatrica, adulta e geriatrica;

* **riconoscere** le principali reazioni della persona alla malattia, alla sofferenza e all'ospedalizzazione rispettando le differenze comportamentali legate alla cultura di appartenenza;

* **contribuire** ad organizzare l'assistenza, nell'ambito della specifica professione, attraverso la definizione di priorita', l'utilizzo appropriato delle risorse a disposizione, delegando ai collaboratori le attività di competenza, assicurando continuita' e qualita' assistenziale;

* **applicare** i risultati di ricerche pertinenti per migliorare la qualita' dell'assistenza;

* **utilizzare** strumenti e metodologie di valutazione e revisione della qualita' dell'assistenza;

* **dimostrare** capacità didattiche orientate alla formazione del personale di supporto e al tutorato degli studenti in tirocinio;

* **riconoscere** e rispettare il ruolo e le competenze proprie e degli altri operatori dell'equipe assistenziale, stabilendo relazioni collaborative;

* **interagire** e collaborare attivamente con equipe interprofessionali al fine di programmare e gestire interventi assistenziali multidimensionali in età pediatrica, adulta e geriatrica;

* **acquisire** il metodo per lo studio indipendente e la formazione permanente;

* **effettuare** una ricerca bibliografica;

* **effettuare** criticamente la lettura di articoli scientifici;

* **raggiungere** un elevato livello di conoscenza sia scritta che parlata di almeno una lingua della Unione Europea;

* **acquisire** competenze informatiche utili alla gestione dei sistemi informativi dei servizi, ma anche alla propria autoformazione.

Al termine del corso di studi, i laureati specialisti nella classe, nell'ambito della specifica figura professionale, sono in grado di:

* **comprendere**, attraverso i metodi pidemiologici, i bisogni sanitari della comunita' e i fattori socio-culturali che li influenzano ai fini della programmazione dei servizi;

* **costruire**, sulla base dell'analisi dei problemi di salute e dell'offerta dei servizi, un sistema di standard assistenziali e di competenza professionale;

* **applicare** i fondamenti metodologici della ricerca scientifica all'assistenza, all'organizzazione dei servizi pertinenti e alla ricerca;

* **approfondire** e sviluppare l'analisi storico-filosofica del pensiero assistenziale;

* **approfondire** i fondamenti teorici disciplinari al fine di analizzarli criticamente, produrre modelli interpretativi, orientare la ricerca e l'assistenza pertinente;

* **approfondire** il processo decisionale per una soluzione efficace di problemi assistenziali e organizzativi;

* **analizzare** i principali approcci metodologici relativi ai sistemi di classificazione dei fenomeni di interesse pertinenti;

* **approfondire** e rielaborare i principi e le tecniche della relazione di aiuto e della conduzione dei gruppi;

* **approfondire** le conoscenze delle influenze socio-culturali e biopsichiche sul comportamento umano come base per una migliore comprensione di sè e degli altri;

* **progettare** e rendere operativi modelli ssistenziali innovativi basati su risultati di ricerca per la prevenzione e gestione dei problemi prioritari di salute della comunita';

* **supervisionare** l'assistenza pertinente e fornire consulenza professionale, utilizzando informazioni di comprovata evidenza scientifica, un approccio globale e personalizzato alle diverse esigenze degli utenti, applicando i modelli teorici e promuovendo il confronto multiprofessionale;

* **progettare** ed attuare modelli di organizzazione dei servizi infermieristici o ostetrici nell'ambito dei servizi sanitari;

* **progettare** e coordinare interventi organizzativi e gestionali diversificati, finalizzati allo sviluppo di una efficace ed efficiente azione professionale;

* **negoziare**, selezionare, assegnare le risorse del personale tecnico in relazione agli standard di competenza professionale e a carichi di lavoro delle specifiche aree assistenziali;

* **valutare** le competenze del personale per accrescerne le potenzialita' professionali;

* **contribuire** alla definizione di un piano sistematico di miglioramento continuo della qualita' e definire standard e indicatori condivisi per la valutazione dell'assistenza pertinente;

* **progettare** percorsi formativi di base, specializzanti e di formazione continua pertinenti ai bisogni dei destinatari e correlati ai problemi di salute e dei servizi;

* **sviluppare** l'insegnamento disciplinare infermieristico o infermieristico pediatrico ostetrico;

* **sviluppare** l'analisi storico filosofica del pensiero assistenziale infermieristico o infermieristico pediatrico o ostetrico;

* **applicare** le cognizioni fondamentali dei valori etico deontologici del rapporto tra la persona, la malattia, le istituzioni sanitarie e gli operatori al fine di sviluppare le capacità di giudizio etico e di assunzione delle responsabilita';

* **sperimentare** strategie e interventi orientati alla complessita' relazionale dell'assistenza pertinente alla specifica figura professionale e ai processi di educazione alla salute;

* **gestire** gruppi di lavoro e strategie per favorire processi di integrazione multiprofessionali ed organizzativi;

* **approfondire** i modelli di apprendimento dall'esperienza per condurre processi di formazione professionalizzante;

* **approfondire** l'applicazione di modelli e strumenti di valutazione dei processi di apprendimento, dell'efficacia didattica e dell'impatto della formazione sui servizi;

* **applicare**, in relazione allo specifico contesto operativo, metodologie didattiche formali e tutoriali;

* **progettare** e realizzare, in collaborazione con altri professionisti, interventi educativi e di sostegno del singolo e della comunita' per l'autogestione e il controllo dei fattori di rischio e dei problemi di salute;

* **identificare** specifici problemi e aree di ricerca in ambito clinico, organizzativo e formativo;

* **verificare** l'applicazione dei risultati di ricerca in funzione del continuo miglioramento di qualita' dell'assistenza;

* **sviluppare** la ricerca e l'insegnamento riguardo a specifici ambiti della disciplina pertinente alla specifica figura professionale e dell'assistenza;

* **analizzare** l'evoluzione e i cambiamenti dei sistemi sanitari;

* **approfondire** le strategie di gestione del personale e i sistemi di valutazione dei carichi di lavoro;

* **approfondire** i sistemi di valutazione e di accreditamento professionale.

I regolamenti didattici di ateneo determinano, con riferimento all'articolo 5, comma 3, del decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, la frazione dell'impegno orario complessivo riservato allo studio o alle altre attività formative di tipo individuale in funzione degli obiettivi specifici della formazione avanzata e dello svolgimento di attività formative ad elevato contenuto sperimentale o pratico, nel rispetto delle apposite direttive dell'Unione Europea.

ATTIVITÀ FORMATIVE INDISPENSABILI

Attività formative	*Ambiti disciplinari*	*Settori scientifico-disciplinari*	*CFU*	*Tot. CFU*
Di base	*Scienze propedeutiche*	*FIS/07 - Fisica applicata (a beni culturali, ambientali, biologia e medicina)*		*30*
		INF/01 – Informatica		
		M-PED/01 - Pedagogia generale e sociale		
		M-PSI/01 - Psicologia generale		
		MED/01 - Statistica medica		
	Scienze biomediche	*BIO/09 – Fisiologia*		
		BIO/I0 – Biochimica		
		BIO/11 - Biologia molecolare		
		BIO/12 - Biochimica clinica e biologia molecolare clinica		
		BI0/13 - Biologia applicata		
		BIO/14 – Farmacologia		
		BIO/16 - Anatomia umana		
		BIO/17 – Istologia		
		MED/03 - Genetica medica		
		MED/04 - Patologia generale		
		MED/05 - Patologia clinica		
		MED/07 - Microbiologia e microbiologia clinica		
	Scienze giuridiche ed economiche	*IUS/01 - Diritto privato*		
		IUS/09 - Istituzioni di diritto pubblico		
		SECS-P/02 - Politica economica		
		SECS-P/07 - Economia aziendale		
	Statistica aziendale	*MAT/06 - Probabilità e statistica matematica*		
		MED/01 - Statistica medica		
		MED/42 - Igiene generale e applicata		
		SECS-S/02 - Statistica per la ricerca sperimentale e tecnologica		
		SEC-S-S/05 - Statistica sociale		

Attività formative	Ambiti disciplinari	Settori scientifico-disciplinari	CFU	Tot. CFU
Caratterizzanti	Scienze infermieristiche	MED/09 - Medicina interna		90
		MED/18 - Chirurgia generale		
		MED/45 – Scienze infermieristiche generali, cliniche e pediatriche		
		MED149 - Scienze tecniche dietetiche applicate		
	Scienze ostetriche	MED/40 - Ginecologia e ostetricia		
		MED/45 – Scienze infermieristiche generali, cliniche e pediatriche		
		MED/47 – Scienze infermieristiche ostetricoginecologiche		
		MED/49 - Scienze tecniche dietetiche applicate		
	Scienze infermieristiche pediatriche	MED/38 - Pediatria generale e specialistica		
		MED/39 - Neuropsichiatria infantile		
		MED/45 – Scienze infermieristiche generali, cliniche e pediatriche		
		MED/49 - Scienze tecniche dietetiche applicate		
	Scienze della prevenzione e dei servizi sanitari	BIO/12 - Biochimica clinica e biologia molecolare clinica		
		M-EDF/01 - Metodi e didattiche delle attività motorie		
		MED/05 - Patologia clinica		
		MED/36 - Diagnostica per immagini e radioterapia		
		MED/37 – Neuroradiologia		
		MED/42 - Igiene generale e applicata		
		MED/43 - Medicina legale		
		MED/44 - Medicina del lavoro		
		MED/45 – Scienze infermieristiche generali, cliniche e pediatriche		
		MED/50 - Scienze tecniche mediche e applicate		
	Primo soccorso	BIO/14 – Farmacologia		
		MED/09 - Medicina interna		
		MED/18 - Chirurgia generale		
		MED/41 – Anestesiologia		
		MED/45 – Scienze infermieristiche generali, cliniche e pediatriche		
		MED/47 – Scienze infermieristiche ostetricoginecologiche		
	Scienze del management sanitario	IUS/07 - Diritto del lavoro		
		IUS/10 - Diritto amministrativo		
		IUS/14 - Diritto dell'unione europea		
		M-PSI/06 - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni		
		MED/42 - Igiene generale e applicata		
		SECS-P/06 - Economia applicata		
		SECS-P/07 - Economia aziendale		
		SECS-P110 – Organizzazione aziendale		
		SPS/09 - Sociologia dei processi economici e del lavoro		
	Scienze umane e psico-pedagogiche	M-FIL/02 - Logica e filosofia della scienza		
		M-FIL/03 - Filosofia morale		
		M-PED/01 - Pedagogia generale e sociale		
		M-PED/03 - Didattica e pedagogia speciale		
		M-PSI/01 - Psicologia generale		
		M-PSI/03 - Psicometria		
		M-PSI/05 - Psicologia sociale		

Attività formative	Ambiti disciplinari	Settori scientifico-disciplinari	CFU	Tot. CFU
		MED/02 - Storia della medicina		
		SPS/07 - Sociologia generale		
	Scienze informatiche applicate alla gestione sanitaria	ING-INF/05 - Sistemi di elaborazione delle informazioni		
		ING-INF106 – Bioingegneria elettronica e informatica		
		M-STO/05 - Storia della scienza e delle tecniche		
		SECS-S/02 - Statistica per la ricerca sperimentale e tecnologica		
Affini o integrative	Scienze biologiche mediche e chirurgiche	BIO/09 - Fisiologia		30
		BIO/I0 - Biochimica		
		BIO/16 - Anatomia umana		
		MED/03 - Genetica medica		
		MED/04 - Patologia generale		
		MED/06 - Oncologia medica		
		MED/07 - Microbiologia e microbiologia clinica		
		MED/08 - Anatomia patologica		
		MED/10 - Malattie dell'apparato respiratorio		
		MED/11 - Malattie dell'apparato cardiovascolare		
		MED/12 - Gastroenterologia		
		MED/13 - Endocrinologia		
		MED/14 – Nefrologia		
		MED/15 - Malattie del sangue		
		MED/16 - Reumatologia		
		MED/17 - Malattie infettive		
		MED/19 - Chirurgia plastica		
		MED/20 - Chirurgia pediatrica e infantile		
		MED/21 - Chirurgia toracica		
		MED/22 - Chirurgia vascolare		
		MED/23 - Chirurgia cardiaca		
		MED/24 - Urologia		
		MED/25 - Psichiatria		
		MED/26 – Neurologia		
		MED/27 - Neurochirurgia		
		MED/28 – Malattie odontostomatologiche		
		MED/29 – Chirurgia maxillofacciale		
		MED/30 - Malattie apparato visivo		
		MED/31 - Otorinolaringoiatria		
		MED/32 – Audiologia		
		MED/33 – Malattie apparato locomotore		
		MED/34 - Medicina fisica e riabilitativa		
		MED/35 - Malattie cutanee e veneree		
	Dimensioni antropologiche pedagogiche e psicologiche	M-DEA/01 – Discipline demo-etno-antropologiche		
		M-PED/04 – Pedagogia sperimentale		
		M-PSI/04 - Psicologia dello sviluppo e psicologia dell'educazione		
		M-PSI/08 – Psicologia clinica		
		SPS/08 - Sociologia dei processi culturali e comunicativi		

Attività formative	Tipologie	CFU	Tot. CFU
A scelta dello studente			15
Per la prova finale e per la conoscenza della lingua straniera	Prova finale		18
	Lingua straniera		
Altre (art. 10, comma 1, lettera f)	Ulteriori conoscenze linguistiche, abilità informatiche e relazionali, tirocini, etc.		15
TOTALE			198

D.M. 22.10.2004

“Modifiche al regolamento recante norme concernenti l’autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell’Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica il 3 novembre 1999, n. 509”.

(GU n. 266 del 12-11-2004)

IL MINISTRO DELL’ISTRUZIONE DELL’UNIVERSITA’ E DELLA RICERCA

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare l’articolo 17, comma 3;

Visto l’articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, e i decreti ministeriali 4 agosto 2000 pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000; 28 novembre 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 18 del 22 gennaio 2001; 2 aprile 2001, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 23 gennaio 2001;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 27 gennaio 1998, n. 25;

Visto il decreto 25 marzo 1998, n. 142, del Ministero del lavoro;

Vista la legge 3 luglio 1998, n. 210;

Vista la legge 2 agosto 1999, n. 264;

Visti il parere del Consiglio universitario nazionale (CUN) reso il 25 settembre 2003, il parere del Consiglio nazionale degli studenti universitari (CNSU) reso il 19 giugno 2003, il parere della Conferenza dei rettori delle universita’ italiane (CRUI) reso il 23 settembre 2003 e il parere del Comitato di valutazione del sistema universitario (CONVSU) reso il 21 maggio 2003;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva degli atti normativi nelle adunanze del 24 novembre 2003 e del 22 marzo 2004;

Visti i pareri delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell’articolo 17, comma 3, della predetta legge n. 400 del 1988 (nota n. 2705/1.5/04 del 21 giugno 2004) cosi’ come attestata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con nota del 12 luglio 2004, n. 13634-Dagl1/21.3-4/1/2004;

Adotta il seguente regolamento:

Art. 1. Definizioni

1. Ai sensi del presente regolamento si intende:

a) per Ministro o Ministero, il Ministro o il Ministero dell’istruzione, dell’universita’ e della ricerca;

b) per decreto o decreti ministeriali, uno o più decreti emanati ai sensi e secondo le procedure di cui all’articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni;

c) per regolamenti didattici di ateneo, i regolamenti di cui all’articolo 11, comma 1, della legge 19 novembre 1990, n. 341;

d) per regolamenti didattici dei corsi di studio, i regolamenti di cui all’articolo 11, comma 2, della legge 19 novembre 1990, n. 341;

e) per corsi di studio, i corsi di laurea, di laurea magistrale e di specializzazione, come individuati nell’articolo 3;

f) per titoli di studio, la laurea, la laurea magistrale, il diploma di specializzazione rilasciati al termine dei corrispondenti corsi di studio, come individuati nell’articolo 3;

g) per classe di appartenenza di corsi di studio, l’insieme dei corsi di studio, comunque denominati, raggruppati ai sensi dell’articolo 4;

h) per settori scientifico-disciplinari, i raggruppamenti di discipline di cui al decreto ministeriale 4 ottobre 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 249 del 24 ottobre 2000, e successive modifiche;

i) per ambito disciplinare, un insieme di settori scientifico-disciplinari culturalmente e professionalmente affini, definito dai decreti ministeriali;

l) per credito formativo universitario, la misura del volume di lavoro di apprendimento, compreso lo studio individuale, richiesto ad uno studente in possesso di adeguata preparazione iniziale per l’acquisizione di conoscenze ed abilita’ nelle attività formative previste dagli ordinamenti didattici dei corsi di studio;

m) per obiettivi formativi, l’insieme di conoscenze e abilita’ che caratterizzano il profilo culturale e profes-

sionale, al conseguimento delle quali il corso di studio è finalizzato;

n) per ordinamento didattico di un corso di studio, l'insieme delle norme che regolano i curricula del corso di studio, come specificato nell'articolo 11;

o) per attività formativa, ogni attività organizzata o prevista dalle universita' al fine di assicurare la formazione culturale e professionale degli studenti, con riferimento, tra l'altro, ai corsi di insegnamento, ai seminari, alle esercitazioni pratiche o di laboratorio, alle attività didattiche a piccoli gruppi, al tutorato, all'orientamento, ai tirocini, ai progetti, alle tesi, alle attività di studio individuale e di autoapprendimento;

p) per curriculum, l'insieme delle attività formative universitarie ed extrauniversitarie specificate nel regolamento didattico del corso di studio al fine del conseguimento del relativo titolo.

Art. 2. Finalita'

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni e integrazioni, il presente regolamento detta disposizioni concernenti i criteri generali per l'ordinamento degli studi universitari e determina la tipologia dei titoli di studio rilasciati dalle universita'.

2. Ai fini della realizzazione dell'autonomia didattica di cui all'articolo 11 della legge 19 novembre 1990, n. 341, le universita', con le procedure previste dalla legge e dagli statuti, disciplinano gli ordinamenti didattici dei propri corsi di studio in conformità con le disposizioni del presente regolamento e di successivi decreti ministeriali.

Art. 3. Titoli e corsi di studio

1. Le universita' rilasciano i seguenti titoli:

a) laurea (L);

b) laurea magistrale (L.M.).

2. Le universita' rilasciano altresì il diploma di specializzazione (DS) e il dottorato di ricerca (DR).

3. La laurea, la laurea magistrale, il diploma di specializzazione e il dottorato di ricerca sono conseguiti al termine, rispettivamente, dei corsi di laurea, di laurea magistrale, di specializzazione e di dottorato di ricerca istituiti dalle universita'.

4. Il corso di laurea ha l'obiettivo di assicurare allo studente un'adeguata padronanza di metodi e contenuti scientifici generali, anche nel caso in cui sia orientato all'acquisizione di specifiche conoscenze professionali.

5. L'acquisizione delle conoscenze professionali, di cui al comma 4 è preordinata all'inserimento del laureato nel mondo del lavoro ed all'esercizio delle correlate attività professionali regolamentate, nell'osservanza delle disposizioni di legge e dell'Unione europea e di quelle di cui all'articolo 11, comma 4.

6. Il corso di laurea magistrale ha l'obiettivo di fornire allo studente una formazione di livello avanzato per l'esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specifici.

7. Il corso di specializzazione ha l'obiettivo di fornire allo studente conoscenze e abilita' per funzioni richieste nell'esercizio di particolari attività professionali e può essere istituito esclusivamente in applicazione di specifiche norme di legge o di direttive dell'Unione europea.

8. I corsi di dottorato di ricerca e il conseguimento del relativo titolo sono disciplinati dall'articolo 4 della legge 3 luglio 1998, n. 210, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6, commi 5 e 6.

9. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 19 novembre 1990, n. 341, in materia di formazione finalizzata e di servizi didattici integrativi. In particolare, in attuazione dell'articolo 1, comma 15, della legge 14 gennaio 1999, n. 4, le universita' possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea magistrale, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello.

10. Sulla base di apposite convenzioni, le universita' italiane possono rilasciare i titoli di cui al presente articolo, anche congiuntamente con altri atenei italiani o stranieri.

Art. 4. Classi di corsi di studio

1. I corsi di studio dello stesso livello, comunque denominati dagli atenei, aventi gli stessi obiettivi formativi qualificanti e le conseguenti attività formative indispensabili di cui all'articolo 10, comma 1, sono raggruppati in classi di appartenenza, nel seguito denominate classi.

2. Le classi sono individuate da uno o più decreti ministeriali.

Modifiche o istituzioni di singole classi possono essere adottate, anche su proposta delle universita', con decreto del Ministro, sentito il CUN, unitamente alle connesse disposizioni in materia di obiettivi formativi qualificanti e di conseguenti attività formative.

3. I titoli conseguiti al termine dei corsi di studio dello stesso livello, appartenenti alla stessa classe, hanno identico valore legale, e sono corredati dal supplemento al diploma di cui all'articolo 11, comma 8.

4. In deroga alla disposizione di cui al comma 3, con decreto del Ministro, sentito il CUN, di concerto con il Ministro della funzione pubblica, possono essere dichiarate ai soli fini dell'accesso a specifiche posizioni

funzionali del pubblico impiego, le equipollenze fra titoli accademici dello stesso livello afferenti a più classi.

Art. 5. Crediti formativi universitari

1. Al credito formativo universitario, di seguito denominato credito, corrispondono 25 ore di impegno complessivo per studente;

con decreto ministeriale si possono motivatamente determinare variazioni in aumento o in diminuzione delle predette ore per singole classi, entro il limite del 20 per cento.

2. La quantita' media di impegno complessivo di apprendimento svolto in un anno da uno studente a tempo pieno è convenzionalmente fissata in 60 crediti.

3. I regolamenti didattici di ateneo determinano, altresì, per ciascun corso di studio la frazione dell'impegno orario complessivo che deve essere riservata allo studio personale o ad altre attività formative di tipo individuale.

4. I crediti corrispondenti a ciascuna attività formativa sono acquisiti dallo studente con il superamento dell'esame o di altra forma di verifica del profitto, fermo restando che la valutazione del profitto è effettuata con le modalità di cui all'articolo 11, comma 7, lettera d).

5. Il riconoscimento totale o parziale dei crediti acquisiti da uno studente ai fini della prosecuzione degli studi in altro corso della stessa universita' ovvero nello stesso o altro corso di altra universita', compete alla struttura didattica che accoglie lo studente, con procedure e criteri predeterminati stabiliti nel regolamento didattico di ateneo.

6. I regolamenti didattici di ateneo possono prevedere forme di verifica periodica dei crediti acquisiti, al fine di valutarne la non obsolescenza dei contenuti conoscitivi, e il numero minimo di crediti da acquisire da parte dello studente in tempi determinati, diversificato per studenti impegnati a tempo pieno negli studi universitari o contestualmente impegnati in attività lavorative.

7. Le universita' possono riconoscere come crediti formativi universitari, secondo criteri predeterminati, le conoscenze e abilita' professionali certificate ai sensi della normativa vigente in materia, nonché altre conoscenze e abilita' maturate in attività formative di livello postsecondario alla cui progettazione e realizzazione l'universita' abbia concorso.

Art. 6. Requisiti di ammissione ai corsi di studio

1. Per essere ammessi ad un corso di laurea occorre essere in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore o di altro titolo di studio conseguito all'estero, riconosciuto idoneo. I regolamenti didattici di ateneo, ferme restando le attività di orientamento, coordinate e svolte ai sensi dell'articolo 11, comma 7, lettera g), richiedono altresì il possesso o l'acquisizione di un'adeguata preparazione iniziale. A tal fine gli stessi regolamenti didattici definiscono le conoscenze richieste per l'accesso e ne determinano le modalità di verifica, anche a conclusione di attività formative propedeutiche, svolte eventualmente in collaborazione con istituti di istruzione secondaria superiore. Se la verifica non è positiva vengono indicati specifici obblighi formativi aggiuntivi da soddisfare nel primo anno di corso. Tali obblighi formativi aggiuntivi sono assegnati anche agli studenti dei corsi di laurea ad accesso programmato che siano stati ammessi ai corsi con una votazione inferiore ad una prefissata votazione minima.

2. Per essere ammessi ad un corso di laurea magistrale occorre essere in possesso della laurea o del diploma universitario di durata triennale, ovvero di altro titolo di studio conseguito all'estero, riconosciuto idoneo. Nel caso di corsi di laurea magistrale per i quali non sia previsto il numero programmato dalla normativa vigente in materia di accessi ai corsi universitari, l'universita' stabilisce per ogni corso di laurea magistrale, specifici criteri di accesso che prevedono, comunque, il possesso di requisiti curriculari e l'adeguatezza della personale preparazione verificata dagli atenei, con modalità definite nei regolamenti didattici. L'iscrizione ai corsi di laurea magistrale può essere consentita dall'universita' anche ad anno accademico iniziato, purchè in tempo utile per la partecipazione ai corsi nel rispetto delle norme stabilite nei regolamenti stessi.

3. In deroga al comma 2, e all'articolo 7, comma 2, i decreti ministeriali possono prevedere l'ammissione ad un corso di laurea magistrale con il possesso del diploma di scuola secondaria superiore, esclusivamente per corsi di studio regolati da normative dell'Unione europea che non prevedano, per tali corsi, titoli universitari di primo livello, ovvero, fermo restando il periodo formativo iniziale comune di cui all'articolo 11, comma 7, lettera a), per i corsi di studio finalizzati all'accesso alle professioni legali.

4. Per essere ammessi ad un corso di specializzazione occorre essere in possesso almeno della laurea, ovvero di altro titolo di studio conseguito all'estero, riconosciuto idoneo. Nel rispetto delle norme e delle direttive di cui all'articolo 3, comma 6, i decreti ministeriali stabiliscono gli specifici requisiti di ammissione ad un corso di specializzazione, ivi compresi gli eventuali crediti formativi universitari aggiuntivi rispetto al titolo di studio gia' conseguito.

5. Per essere ammessi ad un corso di dottorato di ricerca occorre essere in possesso della laurea magistrale ovvero di altro titolo di studio conseguito all'estero e riconosciuto idoneo.

6. Il riconoscimento dell'idoneita' dei titoli di studio conseguiti all'estero ai soli fini dell'ammissione a corsi di studio e di dottorato di ricerca è deliberata dall'universita' interessata, nel rispetto degli accordi internazionali vigenti.

Art. 7. Conseguimento dei titoli di studio

1. Per conseguire la laurea lo studente deve aver acquisito 180 crediti, comprensivi di quelli relativi alla conoscenza obbligatoria, oltre che della lingua italiana, di una lingua dell'Unione europea, fatte salve le norme speciali per la tutela delle minoranze linguistiche. La conoscenza deve essere verificata, secondo modalità stabilite dai regolamenti didattici di ateneo, con riferimento ai livelli richiesti per ogni lingua.

2. Per conseguire la laurea magistrale lo studente deve aver acquisito 120 crediti.

3. I decreti ministeriali determinano il numero di crediti che lo studente deve aver acquisito per conseguire il diploma di specializzazione. Sono fatte salve le disposizioni previste da specifiche norme di legge o da direttive dell'Unione europea.

4. Per conseguire il master universitario lo studente deve aver acquisito almeno sessanta crediti oltre a quelli acquisiti per conseguire la laurea o la laurea magistrale.

Art. 8. Durata dei corsi di studio

1. Per ogni corso di studio è definita di norma una durata in anni proporzionale al numero totale di crediti di cui all'articolo 7, tenendo conto che ad un anno corrispondono sessanta crediti ai sensi del comma 2 dell'articolo 5.

2. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 6, comma 3, la durata normale dei corsi di laurea è di tre anni; la durata normale dei corsi di laurea magistrale è di ulteriori due anni dopo la laurea.

Art. 9. Istituzione e attivazione dei corsi di studio

1. I corsi di studio di cui all'articolo 3 sono istituiti nel rispetto dei criteri e delle procedure di cui all'articolo 11 e delle disposizioni vigenti sulla programmazione del sistema universitario.

2. Con apposite deliberazioni le universita' attivano i corsi di studio nel rispetto dei requisiti strutturali, organizzativi e di qualificazione dei docenti dei corsi determinati con decreto del Ministro nell'osservanza degli obiettivi e dei criteri della programmazione del sistema universitario, previa relazione favorevole del Nucleo di valutazione dell'universita'. Nel caso di disattivazioni, le universita' assicurano comunque la possibilità per gli studenti gia' iscritti di concludere gli studi conseguendo il relativo titolo e disciplinano la facoltà per gli studenti di optare per l'iscrizione ad altri corsi di studio attivati.

3. L'attivazione dei corsi di studio di cui al comma 2 è subordinata all'inserimento degli stessi nella banca dati dell'offerta formativa del Ministero, sulla base di criteri stabiliti con apposito decreto ministeriale.

Art. 10. Obiettivi e attività formative qualificanti delle classi

1. I decreti ministeriali individuano preliminarmente, per ogni classe di corsi di laurea, gli obiettivi formativi qualificanti e le attività formative indispensabili per conseguirli, raggruppandole nelle seguenti tipologie:

a) attività formative in uno o più ambiti disciplinari relativi alla formazione di base;

b) attività formative in uno o più ambiti disciplinari caratterizzanti la classe.

2. I decreti ministeriali determinano altresì, per ciascuna classe di corsi di laurea, il numero minimo di crediti che gli ordinamenti didattici riservano ad ogni attività formativa e ad ogni ambito disciplinare di cui al comma 1, rispettando il vincolo percentuale, sul totale dei crediti necessari per conseguire il titolo di studio, non superiore al 50 per cento dei crediti stessi, fatti salvi i corsi preordinati all'accesso alle attività professionali, tenuto conto degli obiettivi formativi generali delle classi.

3. I decreti di cui al comma 1 determinano, altresì, il numero minimo di CFU necessario per l'istituzione dei corsi di studio adeguatamente differenziati.

4. I decreti ministeriali individuano preliminarmente per ogni classe di corsi di laurea magistrale gli obiettivi formativi qualificanti e le attività formative caratterizzanti indispensabili per conseguirli in misura non superiore al 40 per cento dei crediti complessivi, fatti salvi i corsi preordinati all'accesso alle attività professionali.

5. Oltre alle attività formative qualificanti, come previsto ai commi 1, 2 e 3, i corsi di studio dovranno prevedere:

a) attività formative autonomamente scelte dallo studente purchè coerenti con il progetto formativo;

b) attività formative in uno o più ambiti disciplinari affini o integrativi a quelli di base e caratterizzanti, anche con riguardo alle culture di contesto e alla formazione interdisciplinare;

c) attività formative relative alla preparazione della prova finale per il conseguimento del titolo di studio e, con riferimento alla laurea, alla verifica della conoscenza di almeno una lingua straniera oltre l'italiano;

d) attività formative, non previste dalle lettere precedenti, volte ad acquisire ulteriori conoscenze linguistiche, nonché abilita' informatiche e telematiche, relazionali, o comunque utili per l'inserimento nel mondo del lavoro, nonché attività formative volte ad agevolare le scelte professionali, mediante la conoscenza diretta del settore lavorativo cui il titolo di studio può dare accesso, tra cui, in particolare, i tirocini formativi e di orientamento di cui al decreto 25 marzo 1998, n. 142, del Ministero del lavoro;

e) nell'ipotesi di cui all'articolo 3, comma 5, attività formative relative agli stages e ai tirocini formativi presso imprese, amministrazioni pubbliche, enti pubblici o privati ivi compresi quelli del terzo settore, ordini e collegi professionali, sulla base di apposite convenzioni.

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Art. 11. Regolamenti didattici di ateneo

1. Le universita' disciplinano gli ordinamenti didattici dei propri corsi di studio nei regolamenti didattici di ateneo che sono redatti nel rispetto, per ogni corso di studio, delle disposizioni del presente regolamento e di successivi decreti ministeriali, e che sono approvati dal Ministero ai sensi dell'articolo 11, comma 1, della legge 19 novembre 1990, n. 341.

2. I regolamenti didattici di ateneo e le relative modifiche sono emanati con decreto rettorale. L'entrata in vigore degli ordinamenti didattici è stabilita nel decreto rettorale di emanazione.

3. Ogni ordinamento didattico determina:

a) le denominazioni e gli obiettivi formativi dei corsi di studio, indicando le relative classi di appartenenza;

b) il quadro generale delle attività formative da inserire nei curricula;

c) i crediti assegnati a ciascuna attività formativa e a ciascun ambito, riferendoli per quanto riguarda quelle previste nelle lettere a) e b), dell'articolo 10, comma 1, ad uno o più settori scientifico-disciplinari nel loro complesso;

d) le caratteristiche della prova finale per il conseguimento del titolo di studio.

4. Le determinazioni di cui al comma 3, sono assunte dalle universita' previa consultazione con le organizzazioni rappresentative nel mondo della produzione, dei servizi e delle professioni con particolare riferimento alla valutazione dei fabbisogni formativi e degli sbocchi professionali.

5. Per il conseguimento della laurea magistrale deve comunque essere prevista la presentazione di una tesi elaborata in modo originale dallo studente sotto la guida di un relatore.

6. Il regolamento didattico di ateneo può prevedere più corsi di studio appartenenti alla medesima classe.

7. I regolamenti didattici di ateneo, nel rispetto degli statuti, disciplinano altresì gli aspetti di organizzazione dell'attività didattica comuni ai corsi di studio, con particolare riferimento:

a) ai criteri di accesso ai corsi di laurea, prevedendo, fatto salvo quanto stabilito per i corsi di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 2 agosto 1999, n. 264, che gli studenti vengano immatricolati a corsi di base comuni secondo criteri e procedure disciplinate nel regolamento didattico di ateneo. A tale fine i regolamenti didattici di ateneo stabiliscono che tutti gli iscritti ai corsi di laurea, afferenti alla medesima classe o gruppi affini di essi cosi' come definiti dai singoli ordinamenti di ateneo, condividano le stesse attività formative di base e caratterizzanti comuni per un minimo di 60 crediti prima della differenziazione dei percorsi formativi prevista dall'articolo 3, comma 4, secondo criteri stabiliti autonomamente e definiscano i criteri per la prosecuzione degli studi nei diversi percorsi;

b) agli obiettivi, ai tempi e ai modi con cui le competenti strutture didattiche provvedono collegialmente alla programmazione, al coordinamento e alla verifica dei risultati delle attività formative;

c) alle procedure di attribuzione dei compiti didattici annuali ai professori e ai ricercatori universitari, ivi comprese le attività didattiche integrative, di orientamento e di tutorato;

d) alle procedure per lo svolgimento degli esami e delle altre verifiche di profitto, nonché della prova finale per il conseguimento del titolo di studio;

e) alle modalità con cui si perviene alla valutazione del profitto individuale dello studente, che deve comunque essere espressa mediante una votazione in trentesimi per gli esami e in centodecimi per la prova finale, con eventuale lode;

f) alla valutazione della preparazione iniziale degli studenti che accedono ai corsi di laurea e ai criteri di accesso ai corsi di laurea magistrale;

g) all'organizzazione di attività formative propedeutiche alla valutazione della preparazione iniziale degli studenti che accedono ai corsi di laurea, nonché di quelle relative agli obblighi formativi aggiuntivi di cui al comma 1 dell'articolo 6;

h) all'introduzione di un servizio di ateneo per il coordinamento delle attività di orientamento, da svolgere in collaborazione con gli istituti d'istruzione secondaria superiore, nonché in ogni corso di studio, di un servizio di tutorato per gli studenti;

i) all'eventuale introduzione di apposite modalità organizzative delle attività formative per studenti non impegnati a tempo pieno;

l) alle modalità di individuazione, per ogni attività, della struttura o della singola persona che ne assume la responsabilita';

m) alla valutazione della qualita' delle attività svolte;

n) alle forme di pubblicita' dei procedimenti e delle decisioni assunte;

o) alle modalità per il rilascio dei titoli congiunti di cui all'articolo 3, comma 10.

8. I regolamenti didattici di ateneo disciplinano le modalità con cui le universita' rilasciano, come supplemento al diploma di ogni titolo di studio, un certificato che riporta, secondo modelli conformi a quelli adottati dai Paesi europei, le principali indicazioni relative al curriculum specifico seguito dallo studente per conseguire il titolo.

9. Le universita', con appositi regolamenti, riordinano e disciplinano le procedure amministrative relative alle carriere degli studenti in accordo con le disposizioni del presente regolamento, di successivi decreti ministeriali e dei regolamenti didattici di ateneo. Per l'elaborazione di valutazioni statistiche omogenee sulle carriere degli studenti universitari, il Ministro, con propri decreti, individua i dati essenziali che devono essere presenti nei sistemi informativi sulle carriere degli studenti di tutte le universita'.

Art. 12. Regolamenti didattici dei corsi di studio

1. In base all'articolo 11, comma 2, della legge 19 novembre 1990, n. 341, il regolamento didattico di un corso di studio, deliberato dalla competente struttura didattica in conformità con l'ordinamento didattico nel rispetto della liberta' d'insegnamento, nonché dei diritti e doveri dei docenti e degli studenti, specifica gli aspetti organizzativi del corso di studio. Il regolamento è approvato con le procedure previste nello statuto dell'ateneo.

2. Il regolamento didattico di un corso di studio determina in particolare:

a) l'elenco degli insegnamenti, con l'indicazione dei settori scientifico-disciplinari di riferimento e dell'eventuale articolazione in moduli, nonché delle altre attività formative;

b) gli obiettivi formativi specifici, i crediti e le eventuali propedeuticita' di ogni insegnamento e di ogni altra attività formativa;

c) i curricula offerti agli studenti e le regole di presentazione, ove necessario, dei piani di studio individuali;

d) la tipologia delle forme didattiche, anche a distanza, degli esami e delle altre verifiche del profitto degli studenti;

e) le disposizioni sugli eventuali obblighi di frequenza.

3. Le disposizioni dei regolamenti didattici dei corsi di studio concernenti la coerenza tra i crediti assegnati alle attività formative e gli specifici obiettivi formativi programmati sono deliberate dalle competenti strutture didattiche, previo parere favorevole di commissioni didattiche paritetiche o di altre analoghe strutture di rappresentanza studentesca. Qualora il parere non sia favorevole la deliberazione è assunta dal senato accademico. Il parere è reso entro trenta giorni dalla richiesta. Decorso inutilmente tale termine la deliberazione è adottata prescindendosi dal parere.

4. Le universita' assicurano la periodica revisione dei regolamenti didattici dei corsi di studio, in particolare per quanto riguarda il numero dei crediti assegnati ad ogni insegnamento o altra attività formativa.

Art. 13. Disposizioni transitorie e finali

1. Il presente decreto sostituisce il decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509.

2. Le universita' adeguano i regolamenti didattici di ateneo alle disposizioni dei decreti ministeriali di cui all'articolo 10, recanti la modifica delle classi dei corsi di studio vigenti, entro i termini stabiliti dai decreti medesimi, sentita la CRUI.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 3 e all'articolo 9 si applicano a decorrere dall'anno 2004-2005.

4. In via di prima applicazione del presente regolamento e comunque non oltre la determinazione delle nuove classi di laurea e di laurea magistrale ai sensi del comma 1, le universita' possono ridefinire, ad eccezione dei corsi di studio di cui all'articolo 6, comma 3, gli ordinamenti didattici dei corsi di studio gia' istituiti ed attivati nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 11 ed in particolare delle disposizioni di cui agli articoli 7, comma 2 e 11, comma 7, lettera a) del presente regolamento. Gli ordinamenti didattici stessi sono rideterminati sulla base dei settori scientifico-disciplinari, gia' ricompresi nelle classi dei corsi di studio di cui al comma 1, in vigore alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

5. A seguito dell'adozione dei regolamenti didattici di ateneo di cui al comma 1, le universita' assicurano la conclusione dei corsi di studio e il rilascio dei relativi titoli, secondo gli ordinamenti didattici previgenti, agli studenti gia' iscritti alla data di entrata in vigore dei regolamenti stessi e disciplinano, altresì, la facoltà per gli studenti di optare per l'iscrizione a corsi di studio previsti dai nuovi ordinamenti.

6. Gli studi compiuti per conseguire i diplomi universitari in base ai previgenti ordinamenti didattici sono valutati in crediti e riconosciuti dalle universita' per il conseguimento della laurea di cui all'articolo 3, comma 1. La stessa norma si applica agli studi compiuti per conseguire i diplomi delle scuole dirette a fini speciali istituite presso le universita', qualunque ne sia la durata.

7. A coloro che hanno conseguito, in base agli ordinamenti didattici di cui al comma 1, la laurea, la laurea magistrale o specialistica e il dottorato di ricerca, competono, rispettivamente, le qualifiche accademiche di dottore, dottore magistrale e dottore di ricerca. La qualifica di dottore magistrale compete, altresì, a coloro i quali hanno conseguito la laurea secondo gli ordinamenti didattici previgenti al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 22 ottobre 2004

Il Ministro: Moratti

Visto, il Guardasigilli: Castelli

Registrato alla Corte dei conti il 28 ottobre 2004

Ufficio di controllo preventivo sui Ministeri dei servizi alla persona e dei beni culturali, registro n. 6, foglio n. 182

Legge 1 febbraio 2006, n. 43

"Disposizioni in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico sanitarie e della prevenzione e delega al governo per l'istituzione dei relativi ordini professionali".

ART. 1. (Definizione).

1. Sono professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione, quelle previste ai sensi della legge 10 agosto 2000, n. 251, e del decreto del Ministro della sanità 29 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 118 del 23 maggio 2001, i cui operatori svolgono, in forza di un titolo abilitante rilasciato dallo Stato, attività di prevenzione, assistenza, cura o riabilitazione.

2. Resta ferma la competenza delle regioni nell'individuazione e formazione dei profili di operatori di interesse sanitario non riconducibili alle professioni sanitarie come definite dal comma 1.

3. Le norme della presente legge si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano in quanto compatibili con i rispettivi statuti speciali e le relative norme di attuazione.

ART. 2. (Requisiti).

1. L'esercizio delle professioni sanitarie di cui all'articolo 1, comma 1, è subordinato al conseguimento del titolo universitario rilasciato a seguito di esame finale con valore abilitante all'esercizio della professione. Tale titolo universitario è definito ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), è valido sull'intero territorio nazionale nel rispetto della normativa europea in materia di libera circolazione delle professioni ed è rilasciato a seguito di un percorso formativo da svolgersi in tutto o in parte presso le aziende e le strutture del Servizio sanitario nazionale, inclusi gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), individuate dalle regioni, sulla base di appositi protocolli d'intesa tra le stesse e le università, stipulati ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Fermo restando il titolo universitario abilitante, il personale del servizio sanitario militare, nonché quello addetto al comparto sanitario del Corpo della guardia di finanza, può svolgere il percorso formativo presso le strutture del servizio stesso, individuate con decreto del Ministro della salute, che garantisce la completezza del percorso formativo. Per il personale addetto al settore sanitario della Polizia di Stato, alle medesime condizioni, il percorso formativo può essere svolto presso le stesse strutture della Polizia di Stato, individuate con decreto del Ministro dell'interno di concerto con il Ministro della salute, che garantisce la completezza del percorso formativo.

2. Gli ordinamenti didattici dei corsi di laurea di cui al comma 1 sono definiti con uno o più decreti del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro della salute, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni. L'esame di laurea ha valore di esame di Stato abilitante all'esercizio della professione. Dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le università possono procedere alle eventuali modificazioni dell'organizzazione didattica dei corsi di laurea già esistenti, ovvero all'istituzione di nuovi corsi di laurea, nei limiti delle risorse a tal fine disponibili nei rispettivi bilanci.

3. L'iscrizione all'albo professionale è obbligatoria anche per i pubblici dipendenti ed è subordinata al conseguimento del titolo universitario abilitante di cui al comma 1, salvaguardando comunque il valore abilitante dei titoli già riconosciuti come tali alla data di entrata in vigore della presente legge.

4. L'aggiornamento professionale è effettuato secondo modalità identiche a quelle previste per la professione medica.

5. All'articolo 3-bis, comma 3, lettera b), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ", ovvero espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale".

6. All'articolo 16-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

"2-bis. I laureati in medicina e chirurgia e gli altri operatori delle professioni sanitarie, obbligati ai programmi di formazione continua di cui ai commi 1 e 2, sono esonerati da tale attività formativa limitatamente al periodo di espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale".

ART. 3. (Istituzione degli ordini delle professioni sanitarie).

1. In ossequio all'articolo 32 della Costituzione e in conseguenza del riordino normativo delle professioni sanitarie avviato, in attuazione dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, e dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, nonché delle riforme degli ordinamenti didattici adottate dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, al fine di adeguare il livello culturale, deontologico e professionale degli esercenti le professioni in ambito sanitario a quello garantito negli Stati membri dell'Unione europea, la presente legge regolamenta le professioni sanitarie di cui all'articolo 1, nel rispetto dei diversi iter formativi, anche mediante l'istituzione dei rispettivi ordini ed albi, ai quali devono accedere gli operatori delle professioni sanitarie esistenti, nonché di quelle di nuova configurazione.

ART. 4. (Delega al Governo per l'istituzione degli ordini ed albi professionali).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di istituire, per le professioni sanitarie di cui all'articolo 1, comma 1, i relativi ordini professionali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nel rispetto delle competenze delle regioni e sulla base dei seguenti princípi e criteri direttivi:

a) trasformare i collegi professionali esistenti in ordini professionali, salvo quanto previsto alla lettera b) e ferma restando, ai sensi della legge 10 agosto 2000, n. 251, e del citato decreto del Ministro della sanità 29 marzo 2001, l'assegnazione della professione dell'assistente sanitario all'ordine della prevenzione, prevedendo l'istituzione di un ordine specifico, con albi separati per ognuna delle professioni previste dalla legge n. 251 del 2000, per ciascuna delle seguenti aree di professioni sanitarie: area delle professioni infermieristiche; area della professione ostetrica; area delle professioni della riabilitazione; area delle professioni tecnico-sanitarie; area delle professioni tecniche della prevenzione;

b) aggiornare la definizione delle figure professionali da includere nelle fattispecie di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 della legge 10 agosto 2000, n. 251, come attualmente disciplinata dal decreto ministeriale 29 marzo 2001;

c) individuare, in base alla normativa vigente, i titoli che consentano l'iscrizione agli albi di cui al presente comma;

d) definire, per ciascuna delle professioni di cui al presente comma, le attività il cui esercizio sia riservato agli iscritti agli ordini e quelle il cui esercizio sia riservato agli iscritti ai singoli albi;

e) definire le condizioni e le modalità in base alle quali si possa costituire un unico ordine per due o più delle aree di professioni sanitarie individuate ai sensi della lettera a);

f) definire le condizioni e le modalità in base alle quali si possa costituire un ordine specifico per una delle professioni sanitarie di cui al presente comma, nell'ipotesi che il numero degli iscritti al relativo albo superi le ventimila unità, facendo salvo, ai fini dell'esercizio delle attività professionali, il rispetto dei diritti acquisiti dagli iscritti agli altri albi dell'ordine originario e prevedendo che gli oneri della costituzione siano a totale carico degli iscritti al nuovo ordine;

g) prevedere, in relazione al numero degli operatori, l'articolazione degli ordini a livello provinciale o regionale o nazionale;

h) disciplinare i princípi cui si devono attenere gli statuti e i regolamenti degli ordini neocostituiti;

i) prevedere che le spese di costituzione e di funzionamento degli ordini ed albi professionali di cui al presente articolo siano poste a totale carico degli iscritti, mediante la fissazione di adeguate tariffe;

l) prevedere che, per gli appartenenti agli ordini delle nuove categorie professionali, restino confermati gli obblighi di iscrizione alle gestioni previdenziali previsti dalle disposizioni vigenti.

2. Gli schemi dei decreti legislativi predisposti ai sensi del comma 1, previa acquisizione del parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia, che sono resi entro quaranta giorni dalla data di trasmissione. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine previsto per i pareri dei competenti organi parlamentari scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza del termine di cui al comma 1, quest'ultimo s'intende automaticamente prorogato di novanta giorni.

ART. 5. (Individuazione di nuove professioni in ambito sanitario).

1. L'individuazione di nuove professioni sanitarie da ricomprendere in una delle aree di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 della legge 10 agosto 2000, n. 251, il cui esercizio deve essere riconosciuto su tutto il territorio nazionale, avviene in sede di recepimento di direttive comunitarie ovvero per iniziativa dello Stato o delle regioni, in considerazione dei fabbisogni connessi agli obiettivi di salute previsti nel Piano sanitario nazionale o nei Piani sanitari regionali, che non trovano rispondenza in professioni già riconosciute.

2. L'individuazione è effettuata, nel rispetto dei princípi fondamentali stabiliti dalla presente legge, mediante uno o più accordi, sanciti in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e recepiti con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.

3. L'individuazione è subordinata ad un parere tecnico-scientifico, espresso da apposite commissioni, operanti nell'ambito del Consiglio superiore di sanità, di volta in volta nominate dal Ministero della salute, alle quali partecipano esperti designati dal Ministero della salute e dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e i rappresentanti degli ordini delle professioni di cui all'articolo 1, comma 1, senza oneri a carico della finanza pubblica. A tal fine, la partecipazione alle suddette commissioni non comporta la corresponsione di alcuna indennità o compenso né rimborso spese.

4. Gli accordi di cui al comma 2 individuano il titolo professionale e l'ambito di attività di ciascuna professione.

5. La definizione delle funzioni caratterizzanti le nuove professioni avviene evitando parcellizzazioni e sovrapposizioni con le professioni già riconosciute o con le specializzazioni delle stesse.

ART. 6. (Istituzione della funzione di coordinamento).

1. In conformità all'ordinamento degli studi dei corsi universitari, disciplinato ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni, il personale laureato appartenente alle professioni sanitarie di cui all'articolo 1, comma 1, della presente legge, è articolato come segue:

a) professionisti in possesso del diploma di laurea o del titolo universitario conseguito anteriormente all'attivazione dei corsi di laurea o di diploma ad esso equipollente ai sensi dell'articolo 4 della legge 26 febbraio 1999, n. 42;

b) professionisti coordinatori in possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;

c) professionisti specialisti in possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;

d) professionisti dirigenti in possesso della laurea specialistica di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 2 aprile 2001, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 5 giugno 2001, e che abbiano esercitato l'attività professionale con rapporto di lavoro dipendente per almeno cinque anni, oppure ai quali siano stati conferiti incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 7 della legge 10 agosto 2000, n. 251, e successive modificazioni.

2. Per i profili delle professioni sanitarie di cui al comma 1 può essere istituita la funzione di coordinamento, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tal fine, l'eventuale conferimento di incarichi di coordinamento ovvero di incarichi direttivi comporta per le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche interessate, ai sensi dell'articolo 7 della legge 10 agosto 2000, n. 251, l'obbligo contestuale di sopprimere nelle piante organiche di riferimento un numero di posizioni effettivamente occupate ed equivalenti sul piano finanziario.

3. I criteri e le modalità per l'attivazione della funzione di coordinamento in tutte le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private sono definiti, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con apposito accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Ministro della salute e le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

4. L'esercizio della funzione di coordinamento è espletato da coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;

b) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.

5. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.

6. Il coordinamento viene affidato nel rispetto dei profili professionali, in correlazione agli ambiti ed alle specifiche aree assistenziali, dipartimentali e territoriali.

7. Le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie, pubbliche e private, nelle aree caratterizzate da una determinata specificità assistenziale, ove istituiscano funzioni di coordinamento ai sensi del comma 2, affidano il coordinamento allo specifico profilo professionale.

ART. 7. (Disposizioni finali).

1. Alle professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione già riconosciute alla data di entrata in vigore della presente legge continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nelle rispettive fonti di riconoscimento, salvo quanto previsto dalla presente legge.

2. Con il medesimo procedimento di cui all'articolo 6, comma 3, della presente legge, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previa acquisizione del parere degli ordini professionali delle professioni interessate, si può procedere ad integrazioni delle professioni riconosciute ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

3. La presente legge non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Accordo 15.11.2007 Istituzione qualifica di Dirigente

Accordo tra il Ministero della Salute, Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano sulla Istituzione della qualifica di Dirigente delle Professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica".

Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008

Gazzetta Ufficiale 26 febbraio 2008, n. 48

Recepimento dell'accordo 15 novembre 2007, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, recante "Riordino della disciplina sanitaria, a norma dell'articolo 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421";

Vista la legge 10 agosto 2000, n. 251 recante "Disciplina delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica";

Visto in particolare l'articolo 6, comma 2 della citata legge n. 251 del 2000 che prevede la definizione della disciplina concorsuale, riservata al personale in possesso degli specifici diplomi rilasciati al termine di corsi universitari, per l'accesso ad una nuova qualifica unica di dirigente del ruolo sanitario, alla quale si accede con requisiti analoghi a quelli richiesti per l'accesso alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni;

Visto l'articolo 6, comma 1, lettera d) della legge 1° febbraio 2006, n. 43, recante "Disposizioni in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico sanitarie e della prevenzione e delega al Governo per l'istituzione dei relativi ordini professionali", che individua i requisiti del personale dirigente appartenente alle suddette professioni;

Vista la legge 18 ottobre 2001, n. 3 recante "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione";

Visto l'accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 15 novembre 2007, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica;

Sulla proposta del Ministro della salute;

DECRETA:

Articolo 1

1. È reso esecutivo l'accordo 15 novembre 2007, citato in premessa, di cui all'allegato I che costituisce parte integrante del presente decreto concernente, la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione della prevenzione e della professione di ostetrica.

Articolo 2

1. Il presente decreto entra in vigore a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

ALLEGATO 1 (ARTICOLO 1, COMMA 1)

Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente la disciplina per l'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica

Rep. Atti n. 242/CSR del 15 novembre 2007

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nella odierna seduta del 15 novembre 2007:

Visto l'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, che affida alla Conferenza il compito di promuovere e sancire accordi secondo quanto disposto dall'articolo 4 del medesimo decreto, in attuazione del principio di leale collaborazione, al fine di coordinare l'esercizio di rispettive competenze per svolgere attività di interesse comune;

Vista la legge 10 agosto 2000, n. 251, recante "Disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica", che all'articolo 6, comma 2, stabilisce che il Governo, con apposito atto regolamentare, sentita la Conferenza Stato-Regioni, definisce la

disciplina concorsuale, riservata al personale in possesso degli specifici diplomi rilasciati al termine di corsi universitari, per l'accesso ad una nuova qualifica unica di dirigente del ruolo sanitario, alla quale si accede con requisiti analoghi a quelli richiesti per l'accesso alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modifiche ed integrazioni;

Considerato che l'articolo 41 del Ccnl integrativo del Ccnl Area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale stipulato in data 10 febbraio 2004, ha riaffermato che la predetta disciplina concorsuale per l'accesso ad una nuova qualifica unica di dirigente del ruolo sanitario è da emanarsi con il regolamento di cui al citato articolo 6 della legge n. 251 del 2000;

Vista la nota del 12 giugno 2007 con la quale il Ministero della salute ha proposto lo schema di accordo in oggetto;

Considerato che, a seguito della riunione tecnica svoltasi il 5 luglio 2007, il Ministero della salute, con nota del 23 ottobre 2007, ha trasmesso una nuova stesura dello schema di accordo di cui trattasi che tiene conto delle osservazioni formulate dalle Regioni e Province autonome, nonché delle richieste di modifica avanzate dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e dal Ministero dell'economia e delle finanze;

Vista la nota in data 7 novembre 2007, con la quale la Regione Toscana, Coordinatrice interregionale in sanità, su tale ultima versione dello schema di Accordo, ha espresso avviso tecnico favorevole in considerazione del fatto che "il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di recepimento dei contenuti dell'Accordo, previsto dall'articolo 6 dello schema, si inserisce, in armonia con la ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni, come strumento concertato e consapevole di garanzia di omogenea attuazione da parte delle Regioni e Province autonome dei contenuti dell'accordo medesimo";

Acquisito, nel corso dell'odierna seduta, l'assenso del Governo, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, sulla proposta di accordo di cui trattasi;

SANCISCE

accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nei termini di seguito riportati:

Articolo 1. Requisiti specifici di ammissione

1. Ai fini dell'accesso alla qualifica unica di dirigente delle professioni dell'area infermieristica, tecnica, della riabilitazione, della prevenzione ed ostetrica, di cui alla legge 10 agosto 2000, n. 251, è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) laurea specialistica o magistrale della classe relativa alla specifica area;

b) cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità, relativa al concorso specifico, prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella categoria D o Ds, ovvero in qualifiche corrispondenti di altre pubbliche amministrazioni;

c) iscrizione ai relativi albi professionali, ove esistenti, attestata da certificato in data non anteriore a sei mesi rispetto a quello di scadenza del bando".

Articolo 2. Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è nominata dal direttore generale della azienda Usl o dell'azienda ospedaliera ed è composta da:

a) presidente: il direttore sanitario o un dirigente sanitario di struttura complessa individuato dal direttore generale;

b) componenti: due dirigenti dell'area delle professioni sanitarie di riferimento, di cui uno sorteggiato nell'ambito del personale in servizio presso le aziende Uussll o le aziende ospedaliere situate nel territorio ed uno designato dalla Regione;

c) segretario: un funzionario amministrativo della azienda Usl o dell'azienda ospedaliera, almeno di categoria D".

Articolo 3. Prove d'esame

1. Le prove di esame sono le seguenti:

a) prova scritta: relazione su argomenti inerenti la funzione da conferire e impostazione di un piano di lavoro o soluzione dì una serie di quesiti a risposta sintetica nelle materie inerenti al profilo a concorso;

b) prova pratica: utilizzo di tecniche professionali orientate alla soluzione di casi concreti;

c) prova orale: colloquio nelle materie delle prove scritte, con particolare riferimento alla organizzazione dei servizi sanitari, nonché su altre materie indicate nel bando di concorso".

Articolo 4. Punteggio

1. La Commissione dispone, complessivamente, di 100 punti, cosi ripartiti:

a) 20 punti per i titoli;

b) 80 punti per le prove d'esame.

2. I punti per le prove d'esame sono così ripartiti:

a) 30 punti per la prova scritta;

b) 30 punti per la prova pratica;

c) 20 punti per la prova orale.

3. I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti:

a) titoli di carriera: 10;

b) titoli accademici e di studio: 3;

c) pubblicazioni e titoli scientifici: 3;

d) curriculum formativo e professionale: 4.

4. Titoli di carriera:

a) servizio di ruolo prestato quale professionista dell'area infermieristica, tecnico-diagnostica e tecnico-assistenziale, riabilitazione, prevenzione ed ostetrica presso le aziende Uussll o le aziende ospedaliere e servizi equipollenti ai sensi degli articoli 22 e 23 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483:

1) nel livello dirigenziale a concorso, punti 1,00 per anno;

2) nella posizione organizzativa, punti 0,75;

3) nella funzione di coordinamento, punti 0,50;

4) nella posizione funzionale inferiore rispetto a quella oggetto di concorso, punti 0,25 per anno;

b) servizio di ruolo quale professionista dell'area infermieristica, tecnico-diagnostica e tecnicoassistenziale, riabilitazione, prevenzione ed ostetrica presso pubbliche amministrazioni:

1) come dirigente o qualifiche corrispondenti, punti 1,00 per anno;

2) nell'ottavo e nono livello o qualifiche corrispondenti, punti 0,50 per anno;

3) nel settimo livello o qualifiche corrispondenti, punti 0,30 per anno.

5. Titoli accademici di studio e professionali:

1) specializzazioni o titoli universitari attinenti alla posizione funzionale da conferire punti 1,00 per ognuna;

2) master annuale punti 0,50 per ognuna.

6. Per la valutazione delle pubblicazioni e dei titoli scientifici e del curriculum formativo e professionale si applicano i criteri previsti dall'articolo 11 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 483/1997".

Articolo 5

1. Per le norme generali dello svolgimento dei concorsi nonché per le norme generali relative alla valutazione dei titoli si fa riferimento, per quanto applicabili, agli articoli da 1 a 23 del decreto del Presidente della Repubblica n. 483/1997".

Articolo 6

1. Il presente Accordo sarà recepito con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri".

Il personale di supporto

L'infermiere generico

L'infermiere generico, tradizionale figura di supporto all'infermiere professionale, è posta dal 1980 ad esauriemento. Ai rimanenti infermieri generici ancora in servizio, si applica l'art. 6 dell'ex mansionario non abrogato dalla legge 42/1999. Per espressa previsione legislativa - legge 3 giugno 1980, n. 243 "Straordinaria riqualificazione degli infermieri generici" – anche i residui infermieri psichiatrici vedono il loro esercizio professionale regolamentato dall'art. 6 del vecchio mansionario.

Art. 6 - DPR 1 marzo 1974, n. 225 Mansioni dell'infermiere generico e psichiatrico

L'infermiere generico coadiuva l'infermiere professionale in tutte le sue attività e su prescrizione del medico provvede direttamente alle seguenti operazioni:

1) assistenza completa al malato, particolarmente in ordine alle operazioni di pulizia e di alimentazione, di riassetto del letto e del comodino del paziente e della disinfezione dell'ambiente e di altri eventuali compiti compatibili con la qualifica a giudizio della direzione sanitaria;

2) raccolta degli escreti;

3) clisteri evacuanti, medicamentosi e nutritivi, rettoclisi;

4) bagni terapeutici e medicati, frizioni;

5) medicazioni semplici e bendaggi;

6) pulizia, preparazione ed eventuale disinfezione del materiale sanitario;

7) rilevamento ed annotazione della temperatura, del polso e del respiro;

8) somministrazione dei medicinali prescritti;

9) iniezioni ipodermiche ed intramuscolari;

10) sorveglianza di fleboclisi;

11) respirazione artificiale, massaggio cardiaco esterno; manovre emostatiche di emergenza.

Gli infermieri generici che operano presso istituzioni pubbliche e private sono inoltre tenuti:

1) a partecipare alle riunioni periodiche di gruppo per finalità di aggiornamento professionale e di organizzazione del lavoro;

2) a svolgere tutte le attività necessarie per soddisfare le esigenze psicologiche del malato e per mantenere un clima di buone relazioni umane con i pazienti e con le loro famiglie.

L'Operatore Socio Sanitario (OSS)

In questi ultimi anni il dibattito sulla necessità di dotare l'infermiere di una figura moderna di supporto all'assistenza è stato approfondito e ha portato all'approvazione della figura dell'operatore socio sanitario nel 2001. La figura dell'Oss è stata con il contratto collettivo nazionale integrativo contrattualizzata e inserita all'interno della normativa contrattuale e concorsuale.

L'operatore socio sanitario – essendo una figura di supporto – non è una figura realmente professionale e opera all'interno dell'organizzazione del lavoro approvata dal gruppo infermieristico.

Nel 2003, è stato approvato l'operatore socio sanitario "specializzato" o più propriamente l'operatore socio sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria. La figura non risulta ancora contrattualizzata ed è quindi ancora priva di inquadramento contrattuale, è una figura specifica di supporto all'assistenza infermieristica e ostetrica e agisce dietro le direttive e la supervisione dell'infermiere.

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO LE REGIONI E LE PROVINCIE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO - PROVVEDIMENTO 22 febbraio 2001

Accordo tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e le regioni e province autonome di Trento e Bolzano, per la individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'operatore sociosanitario e per la definizione dell'ordinamento didattico dei corsi di formazione.

Allegato A - ELENCO DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ PREVISTE PER L'OPERATORE SOCIO-SANITARIO

Elenco delle principali attività previste per l'operatore sociosanitario

1) Assistenza diretta ed aiuto domestico alberghiero:

– assiste la persona, in particolare non autosufficiente o allettata, nelle attività quotidiane e di igiene personale;

– realizza attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico;

– collabora ad attività finalizzate al mantenimento delle capacità psico-fisiche residue, alla rieducazione, riattivazione, recupero funzionale;

– realizza attività di animazione e socializzazione di singoli e gruppi;

– coadiuva il personale sanitario e sociale nell'assistenza al malato anche terminale e morente;

– aiuta la gestione dell'utente nel suo àmbito di vita;

– cura la pulizia e l'igiene ambientale.

2) Intervento igienico sanitario e di carattere sociale:

– osserva e collabora alla rilevazione dei bisogni e delle condizioni di rischio-danno dell'utente;

– collabora alla attuazione degli interventi assistenziali;

– valuta, per quanto di competenza, gli interventi più appropriati da proporre;

– collabora alla attuazione di sistemi di verifica degli interventi;

– riconosce ed utilizza linguaggi e sistemi di comunicazione relazione appropriati in relazione alle condizioni operative;

– mette in atto relazioni-comunicazioni di aiuto con l'utente e la famiglia, per l'integrazione sociale ed il mantenimento e recupero della identità personale.

3) Supporto gestionale, organizzativo e formativo:

– utilizza strumenti informativi di uso comune per la registrazione di quanto rilevato durante il servizio;

– collabora alla verifica della qualità del servizio;

– concorre, rispetto agli operatori dello stesso profilo, alla realizzazione dei tirocini ed alla loro valutazione;

– collabora alla definizione dei propri bisogni di formazione e frequenta corsi di aggiornamento;

– collabora, anche nei servizi assistenziali non di ricovero, alla realizzazione di attività semplici.

Allegato B - COMPETENZE TECHICHE DELL'OPERATORE SOCIO-SANITARIO

In base alle proprie competenze ed in collaborazione con altre figure professionali, sa attuare i piani di lavoro.

È in grado di utilizzare metodologie di lavoro comuni (schede, protocolli ecc.).

È in grado di collaborare con l'utente e la sua famiglia:

– nel governo della casa e dell'ambiente di vita, nell'igiene e cambio biancheria;

– nella preparazione e/o aiuto all'assunzione dei pasti;

– quando necessario, e a domicilio, per l'effettuazione degli acquisti;

– nella sanificazione e sanitizzazione ambientale.

È in grado di curare la pulizia e la manutenzione di arredi e attrezzature, nonché la conservazione degli stessi e il riordino del materiale dopo l'assunzione dei pasti.

Sa curare il lavaggio, l'asciugatura e la preparazione del materiale da sterilizzare.

Sa garantire la raccolta e lo stoccaggio corretto dei rifiuti, il trasporto del materiale biologico sanitario, e dei campioni per gli esami diagnostici, secondo protocolli stabiliti.

Sa svolgere attività finalizzate all'igiene personale, al cambio della biancheria, all'espletamento delle funzioni fisiologiche, all'aiuto nella deambulazione, all'uso corretto di presidi, ausili e attrezzature, all'apprendimento e mantenimento di posture corrette.

In sostituzione e appoggio dei famigliari e su indicazione del personale preposto è in grado di:

– aiutare per la corretta assunzione dei farmaci prescritti e per il corretto utilizzo di apparecchi medicali di semplice uso;

– aiutare nella preparazione alle prestazioni sanitarie;

– osservare, riconoscere e riferire alcuni dei più comuni sintomi di allarme che l'utente può presentare (pallore, sudorazione ecc.);

– attuare interventi di primo soccorso;

– effettuare piccole medicazioni o cambio delle stesse;

– controllare e assistere la somministrazione delle diete;

– aiutare nelle attività di animazione e che favoriscono la socializzazione, il recupero ed il mantenimento di capacità cognitive e manuali;

– collaborare ad educare al movimento e favorire movimenti di mobilizzazione semplici su singoli e gruppi;

– provvedere al trasporto di utenti, anche allettati, in barella carrozzella;

– collaborare alla composizione della salma e provvedere al suo trasferimento;

– utilizzare specifici protocolli per mantenere la sicurezza dell'utente, riducendo al massimo il rischio;

– svolgere attività di informazione sui servizi del territorio e curare il disbrigo di pratiche burocratiche;

– accompagnare l'utente per l'accesso ai servizi.

Competenze relative alle conoscenze richieste

Conosce le principali tipologie di utenti e le problematiche connesse.

Conosce le diverse fasi di elaborazione dei progetti di intervento personalizzati.

Riconosce per i vari àmbiti, le dinamiche relazionali appropriate per rapportarsi all'utente sofferente, disorientato, agitato, demente o handicappato mentale ecc.

È in grado di riconoscere le situazioni ambientali e le condizioni dell'utente per le quali è necessario mettere in atto le differenti competenze tecniche.

Conosce le modalità di rilevazione, segnalazione e comunicazione dei problemi generali e specifici relativi all'utente.

Conosce le condizioni di rischio e le più comuni sindromi da prolungato allettamento e immobilizzazione.

Conosce i principali interventi semplici di educazione alla salute, rivolti agli utenti e ai loro famigliari.

Conosce l'organizzazione dei servizi sociali e sanitari e quella delle reti informali.

Competenze relazionali

Sa lavorare in èquipe.

Si avvicina e si rapporta con l'utente e con la famiglia, comunicando in modo partecipativo in tutte le attività quotidiane di assistenza; sa rispondere esaurientemente, coinvolgendo e stimolando al dialogo.

È in grado di interagire, in collaborazione con il personale sanitario, con il malato morente.

Sa coinvolgere le reti informali, sa rapportarsi con le strutture sociali, ricreative, culturali dei territori.

Sa sollecitare ed organizzare momenti di socializzazione, fornendo sostegno alla partecipazione ad iniziative culturali e ricreative sia sul territorio che in àmbito residenziale.

È in grado di partecipare all'accoglimento dell'utente per assicurare una puntuale informazione sul servizio e sulle risorse.

È in grado di gestire la propria attività con la dovuta riservatezza ed eticità.

Affiancandosi ai tirocinanti, sa trasmettere i propri contenuti operativi.

L'Operatore Socio Sanitario con formazione complementare

Accordo 16 gennaio 2003 - Accordo tra il Ministro della salute, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano per la disciplina della formazione complementare in assistenza sanitaria della figura professionale dell'operatore socio-sanitario di cui all'art. 1, comma 8, del D.L. 12 novembre 2001, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 gennaio 2001, n. 1.

Allegato A - Elenco delle principali attività previste per l'operatore sociosanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria.

L'operatore socio-sanitario, che ha seguito con profitto il modulo di formazione complementare in assistenza sanitaria, oltre a svolgere le competenze professionali del proprio profilo, coadiuva l'infermiere o l'ostetrica/o e, in base all'organizzazione dell'unità funzionale di appartenenza e conformemente alle direttive del responsabile dell'assistenza infermieristica od ostetrica o sotto la sua supervisione, è in grado di eseguire:

– la somministrazione, per via naturale, della terapia prescritta, conformemente alle direttive del responsabile dell'assistenza infermieristica od ostetrica o sotto la sua supervisione;

– la terapia intramuscolare e sottocutanea su specifica pianificazione infermieristica, conformemente alle direttive del responsabile dell'assistenza infermieristica od ostetrica o sotto la sua supervisione;

– i bagni terapeutici, impacchi medicali e frizioni;

– la rilevazione e l'annotazione di alcuni parametri vitali (frequenza cardiaca, frequenza respiratoria e temperatura) del paziente;

– la raccolta di escrezioni e secrezioni a scopo diagnostico;

– le medicazioni semplici e bendaggi;

– i clisteri;

– la mobilizzazione dei pazienti non autosufficienti per la prevenzione di decubiti e alterazioni cutanee;

– la respirazione artificiale, massaggio cardiaco esterno;

– la cura e il lavaggio e preparazione del materiale per la sterilizzazione;

– l'attuazione e il mantenimento dell'igiene della persona;

– la pulizia, disinfezione e sterilizzazione delle apparecchiature, delle attrezzature sanitarie e dei dispositivi medici;

– la raccolta e lo stoccaggio dei rifiuti differenziati;

– il trasporto del materiale biologico ai fini diagnostici;

– la somministrazione dei pasti e delle diete;

– la sorveglianza delle fleboclisi, conformemente alle direttive del responsabile dell'assistenza infermieristica od ostetrica o sotto la sua supervisione.

L'Ordine di Servizio

L'ordine di servizio è uno strumento troppo spesso a cui si ricorre al fine di risolvere una problematica che è divenuta "urgente" a causa di una cattiva programmazione. É utilizzato per coprire turni di servizio o anche per l'esecuzione di mansioni improprie. Chi ordina, chi ordina chi, chi ordina cosa, sono i tre quesiti da porsi in ogni ordine di servizio.

Quesito	Risposta
Cosa è l'Ordine di Servizio?	É una disposizione impartita da un superiore gerarchico sul quale ricade la responsabilita' dei fatti ad essa conseguenti. L'impiegato (lavoratore subordinato) deve eseguire gli ordini che gli siano impartiti dal superiore gerarchico in merito alle proprie funzioni e mansioni. La disposizione può essere impartita anche da chi non è dirigente purché sia stato delegato a farlo dal dirigente titolare del potere e che della delega sia stata data comunicazione in forma certa e incontrovertibile a chi è tenuto ad eseguirla. Un ordine di servizio può riguardare un solo dipendente o anche più dipendenti. L'ordine può comportare l'obbligo di seguire un determinato comportamento o una determinata procedura o può essere impartito per vietare un comportamento, l'uso di una sostanza, ecc.
Come dev'essere impartito?	Un ordine di servizio può, in caso d' urgenza, essere impartito verbalmente e tanto più l'oggetto della disposizione è urgente, tanto più si giustifica l'ordine anche solo verbale. Successivamente sarà possibile chiedere, e pretendere, che l'ordine verbale venga confermato per scritto a tutela del dipendente il quale, in caso di un eventuale futuro contenzioso avrà una documentazione comprovante di aver agito su disposizioni superiori. L'ordine solo verbale di cambiare il turno di servizio il giorno successivo non si giustifica invece in alcun modo sia per via che vi è tutto il tempo per impartirlo per iscritto sia in quanto non garantisce il dipendente di fronte ad un eventuale errore che, per esempio, lo facesse apparire come assente ingiustificato durante il turno originario. Il rifiuto a redigere per scritto un ordine di servizio, non dovuto ad una urgenza, non è giustificato da nessuna norma positiva e deve quindi intendersi come una vera e propria irregolarità amministrativa.
Quali caratteristiche deve avere?	1) Deve essere redatto in forma scritta; 2) Deve essere tempestivo; 3) Deve essere impartito presso il luogo di lavoro; 4) Deve contenere la Motivazione; 5) Deve provenire dal responsabile del servizio (art.16 D.P.R. 3/1957); 6) Deve essere chiaro; 7) Deve indicare la data di emissione 8) Deve essere nominativo
Come faccio a garantirmi se non esigo la forma scritta?	La disposizione impartita solo verbalmente non garantisce che chi la riceva la possa dimostrare in caso di contenzioso. Per esempio, se si riceve un O.di S. che ci impartisce di spostarci dalla sede di lavoro abituale per andare a svolgere il servizio anche solo per qualche ora in un altro reparto, in una eventuale indagine penale che nei mesi successivi coinvolga coloro che erano in servizio in uno dei due luoghi di lavoro, non risulterebbe da nessun documento il temporaneo trasferimento da un posto di lavoro all'altro. Dimostrare la propri estraneità o meno ai fatti indagati diventa dunque un problema di memoria o testimonianze incerte. Si consiglia pertanto, in tutti i casi nei quali si riceve un ordine di servizio verbale a cui non segue la conferma scritta, di inviare al responsabile che ha emanato la disposizione una comunicazione ufficiale (vedi il modulo sottostante).
É legittimo se impartito per telefono?	Un ordine impartito per telefono è ammissibile solo nelle reali urgenze, in quanto non avrebbe le caratteristiche di forma scritta. In secondo luogo, l'ordine impartito telefonicamente non garantisce chi lo riceve che ad impartirlo sia effettivamente l'autorità che può farlo così come non garantisce chi lo emana che a riceverlo sia effettivamente il dipendente.

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Quesito	Risposta
É possibile registrare le conversazioni telefoniche?	É possibile, e si incorre eventualmente nella sola indebita violazione della privacy. Ma sul piano tecnico la registrazione costituisce un elemento molto debole sul piano probatorio in quanto non dà certezza delle condizioni di tempo e di luogo in cui è avvenuto il colloquio.
Siamo obbligati ad avere un telefono privato?	Non è obbligatorio possederlo e se posseduto, non è obbligatorio fornire il numero telefonico all'azienda, salvo il caso della pronta disponibilità o per i protocolli previsti per le calamità ed emergenze pubbliche.
È legittimo l'ordine di servizio recapitato a domicilio del dipendente?	Si ma sempre con congruo anticipo. Se consegnato in busta aperta, deve essere certamente consegnato nelle mani del dipendente che ne rilascia ricevuta o quanto meno deve esservi testimonianza del rifiuto del dipendente a ricevere l'ordine o rilasciare ricevuta. Se consegnato in busta chiusa, non ha nessun valore l'ordine di servizio recapitato nella buca delle lettere, in portineria, dai vicini, non potendosi dimostrare che il dipendente ne sia entrato in possesso in tempo utile a darvi corso.
Quando deve pervenire?	L'ordine di servizio deve comunque pervenire in anticipo al lavoratore ove lavora.
Il lavoratore è tenuto ad essere reperibile a domicilio?	Il lavoratore non é tenuto a farsi reperire al proprio domicilio ad eccezione della Pronta Disponibilita'.
Quanti O.di S. possono essere impartiti?	Non esiste un numero minimo di ordini di servizio ma se ne può contestare l'abuso, specie quando assume connotazioni di "normalità" ai fini della gestione dei turni di servizio, evidenziando in questo modo, le carenze strutturali di organico o anche l'incapacità gestionale del coordinatore.
Pretendere un O. di S. è deleterio?	Capita spesso che il superiore, per evitare di assumersi per iscritto le proprie responsabilità, "minacci" il lavoratore che l'O. di S. resterà segnato sul proprio fascicolo personale, attribuendogli quindi dei connotati negativi. Non è così! Pretendere l'ordine scritto è una garanzia per entrambi i soggetti oltre che segno di responsabilità.
Si puo' disattendere un ordine di servizio?	É sempre possibile disattendere un ordine di servizio quando comporta, per chi lo riceve, anche solo il rischio di commettere un reato una violazione della legge penale o un illecito amministrativo. Un esempio potrebbe essere la violazione dell'art. 591 del Codice Penale "Abbandono di incapace", nella fattispecie, proprio da parte dell'infermiere che ne ha la custodia "abbandono di persona incapace per qualsiasi motivo di provvedere a se stessa" (Cassazione penale, sez. V, 12-10-82). Il 591 c.p., in virtù della tipologia degli interessi protetti, è diretto a prevenire comportamenti che, con l'abbandono, pongono in pericolo l'incolumità di soggetti ritenuti meritevoli di protezione per le loro condizioni psico-fisiche. E non ha rilevanza se l'abbandono sia solo di carattere temporaneo, quanto la presunzione di messa in pericolo dell'integrità fisica degli assistiti. (Cassazione penale sez. V, 28-3-90) Si può altresì disattendere un ordine di servizio se vi siano motivazioni di ordine personale che impediscono al dipendente di ottemperarvi e sempre che sia possibile dare puntuale dimostrazione dell'impedimento. Infatti esistono nel nostro ordinamento giuridico le così dette "scriminanti", quali sono lo stato di necessità (art. 54 c.p.) e la forza maggiore (art. 45 c.p.) che, se provate, consentono financo di venir meno ai propri doveri. Si pensi ad esempio al caso di una madre costretta a stazionare al capezzale del figlio gravemente ammalato o del padre che il giorno del "richiamo" abbia affidato a sé il figlio minore. Chiunque abbandona: - una persona minore degli anni 14; - una persona incapace per malattia di mente o di corpo; - per vecchiaia; - per altra causa, di provvedere a se stessa, é punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni. Per estensione quindi anche la mamma infermiera può rifiutare un O. di S. che la metta nelle condizioni di abbandonare incustodito il proprio figlio minore a casa, per coprire un turno di servizio.
Il cambio turno ha bisogno di un O. di S.?	Il cambio turno dall'oggi per domani, deve sempre essere impartito per iscritto a garanzia del lavoratore per 2 motivi: 1) copertura in caso di infortunio in itinere; 2) giustificazione in caso di contestazione di assenza ingiustificata. Se non segue alcuna comunicazione scritta, inviare a chi impartisce l'ordine una memoria così concepita: "Come da vs. disposizione verbale, il giorno ..... dalle ore .... alle ore .... ho svolto la mia attività professionale presso…… Inviare in direzione tramite raccomandata o protocollo aziendale interno.

Quesito	Risposta
Possono richiamarmi in servizio?	É possibile richiedere ai dipendenti non ricompresi nei turni di pronta disponibilità di rientrare in servizio, previo l'Ordine di Servizio scritto.
Lo specchietto mensile è un O. di S. ?	Si, a tutti gli effetti, ma per essere considerato legale, deve essere controfirmato dal responsabile ed ogni modifica successiva, deve poter essere dimostrata in tal senso.
Cosa dice la legge?	**L'art. 51 del Codice Penale** "Ordine del superiore gerarchico" stabilisce che, nell'ipotesi in cui chi riceve l'ordine si accorga che trattasi dell'ordine di commettere un reato, anche costui è responsabile penalmente unitamente a chi ha dato l'ordine. **DPR 3/1957 Art. 16 "Dovere verso il superiore"** "L'impiegato deve eseguire gli ordini che gli siano impartiti dal superiore gerarchico relativamente alle proprie funzioni o mansioni. Quando, nell'esercizio delle sue funzioni, l'impiegato rilevi difficoltà od inconvenienti, derivanti dalle disposizioni impartite dai superiori per l'organizzazione o lo svolgimento dei servizi, deve riferirne per via gerarchica, formulando le proposte a suo avviso opportune per rimuovere la difficoltà o l'inconveniente. Parimenti per via gerarchica deve essere inoltrata ogni altra comunicazione od istanza dell'impiegato.". **DPR 3/1957 Art. 17 "Limiti al dovere verso il superiore"** "L'impiegato, al quale, dal proprio superiore, venga impartito un ordine che egli ritenga palesemente illegittimo, deve farne rimostranza allo stesso superiore, dichiarandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto, l'impiegato ha il dovere di darvi esecuzione. L'impiegato non deve comunque eseguire l'ordine del superiore quando l'atto sia vietato dalla legge penale.". **DPR 3/1957 Art. 18.- Responsabilità dell'impiegato verso l'Amministrazione.** "L'impiegato delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, è tenuto a risarcire alle amministrazioni stesse i danni derivanti da violazioni di obblighi di servizio. Se l'impiegato ha agito per un ordine che era obbligato ad eseguire va esente da responsabilità, salva la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine. L'impiegato, invece, è responsabile se ha agito per delega del superiore.".
Cosa dice il contratto?	**Sanità Pubblica: CCNL '95, art. 28 comma h)** Il dipendente ha l'obbligo di "*eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo*;". **Sanità Privata: art. 30 ccnl 2001**: "*Il lavoratore deve attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione ed osservare in modo corretto i propri doveri*".
Cosa dice il Codice Deontologico?	**Articolo 18** - L'infermiere, in situazioni di emergenza-urgenza, presta soccorso e si attiva per garantire l'assistenza necessaria. In caso di calamità si mette a disposizione dell'autorità competente. **Articolo 27** - L'infermiere garantisce la continuità assistenziale anche contribuendo alla realizzazione di una rete di rapporti interprofessionali e di una efficace gestione degli strumenti informativi. **Articolo 48** - L'infermiere, ai diversi livelli di responsabilità, di fronte a carenze o disservizi provvede a darne comunicazione ai responsabili professionali della struttura in cui opera o a cui afferisce il proprio assistito. **Articolo 49** - L'infermiere, nell'interesse primario degli assistiti, compensa le carenze e i disservizi che possono eccezionalmente verificarsi nella struttura in cui opera. Rifiuta la compensazione, documentandone le ragioni, quando sia abituale o ricorrente o comunque pregiudichi sistematicamente il suo mandato professionale.

Rifiuto ordine di servizio illecito d'abbandono unita' operativa.

Alla Direzione Infermieristica .....
Alla Direzione Sanitaria .....
Al Direttore di UO .....

Oggetto: disobbedienza vs. ordine di servizio

In relazione all'ordine di servizio formulato verbalmente/per iscritto
da • .....
con oggetto • .....
il sottoscritto infermiere • .....

ritenendo di non doversi esporre a responsabilità penali "delegate" circa l'abbandono di incapace a fronte del dovere di garantire assistenza infermieristica all'interno della propria U.O., ai sensi dell'art. 591 del CP, degli artt. 16 e 17 del DPR 3/57, del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui alla GU n. 84 del 19 Aprile 2001 e dell'art 28 del CCNL Comparto Sanità 95, comunica di non eseguire la "palesemente illegittima" disposizione verbale e/o rinnovata per iscritto attinente alla richiesta di abbandono dell'unita operativa anche per lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto al profilo di appartenenza.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Richiesta di Ordine di Servizio Scritto

Alla cortese attenzione
(persona che ha impartito l'ordine verbale) …….

e p.c.
Alla Direzione Infermieristica .....
Alla Direzione Sanitaria .....
Al Direttore di UO .....

Oggetto: richiesta di ordine di servizio reiterato per iscritto

Ai sensi e per effetto dell'art. 28 del Ccnl Comparto Sanità 1995"Obblighi del dipendente" si chiede che l'ordine di servizio verbale impartito da .....……..alle ore…… in data…… avente per oggetto …….....
sia reiterato per iscritto.
Luogo, data e ora

In fede
firma del lavoratore

Consegnato: ☐ brevi mano; ☐ in busta chiusa; ☐ allegato in consegna; ☐ rifiutato

Notifica di Ordine di Servizio verbale

Alla cortese attenzione
(persona che ha impartito l'ordine verbale) …….

e p.c.
Alla Direzione Infermieristica .....
Alla Direzione Sanitaria .....
Al Direttore di UO .....

Oggetto: notifica di ordine di servizio ricevuto verbalmente

Come da sua disposizione impartita verbalmente, il giorno ..... dalle .. alle .. (per es. "*ho svolto la mia attività professionale presso…*", oppure, "*ho eseguito la seguente disposizione impartitami...*").

Luogo, data e ora

In fede
firma del lavoratore

Trasmettere tale comunicazione per protocollo interno o raccomandata

Denuncia per mancanza operatori di supporto

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL .....

e p.c.
Dirigente Infermieristico .....
Direzione Sanitaria .....
Al Coordinatore RSU .....
alle O.O. S.S. .....
Al Collegio IPASVI .....

Oggetto: segnalazione mancanza operatori di supporto

Il sottoscritto professionista infermiere……..ai sensi e per effetto del contratto collettivo nazionale di lavoro 2008 art. 12, del proprio profilo professionale e del Codice Deontologico, in data odierna …… alle ore…… prende servizio con passaggio delle consegne dal turno precedente e rileva che non è presente in turno nessun operatore di supporto ed ausiliario, con tutte le conseguenze che se ne possono trarre e verificare.

La presente affinchè le SSLL in indirizzo prendano atto della situazione e possano, ognuno per le proprie responsabilità e competenze, evitare la dequalificazione e il demansionamento del sottoscritto e le migliori risposte assistenziali e domestico alberghiere.

A tutela della mia dignità e professionalità, declino qualsiasi responsabilità per i disservizi che dovessero verificarsi e richiederò per iscritto gli ordini di servizio che dovessi ritenere necessario per documentare tale stato di cose e agire per i danni subiti e subendi. Il sottoscritto ha sempre collaborato a compensare le carenze della struttura attraverso un comportamento ispirato alla cooperazione e nell'interesse degli assistiti e dell'azienda, ma intende richiamare le SV in indirizzo a contribuire a ricreare la situazione più favorevole a fronte di carenze e disservizi che non devono ricadere continuamente sugli infermieri e sugli assistiti. Il demansionamento limita la qualità delle cure e il decoro dell'esercizio professionale nonché pone in serio pericolo la continuità assistenziale.

Luogo e data In fede
firma del lavoratore

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Indisponibilità del proprio numero di telefono

Alla cortese attenzione
Direttore Generale .....
e p.c.
Alla Coordinatrice .....

Oggetto: indisponibilità del numero telefonico privato

La/Il sottoscritta/o ..... dipendente di codesta azienda con la qualifica di ..... dichiarando di non essere tra i dipendenti sottoposti a regime di "pronta disponibilità" di cui all'art. 7 del CCNL del 7/4/99, con la presente comunico la mia indisponibilità a lasciare a disposizione in azienda il recapito telefonico privato, con la sola eccezione della rubrica riservata e custodita in possesso del responsabile del piano per le maxi emergenze.

A tal fine mi appello alla Sua autorità per quanto riguarda il rispetto di tale mia disposizione al fine di salvaguardare la vita privata e familiare oltre che il rispetto della legge sulla privacy.

Distinti saluti

Luogo e data In fede
firma del lavoratore

SEGNALAZIONE DEONTOLOGICA

Al Collegio IPASVI di
.....

Oggetto: segnalazione ex art. 51 codice deontologico 2009

Il sottoscritto ..... infermiere iscritto al Collegio di ..... con numero di matricola ....., in servizio presso l'Az. Osp. / ASL / Clinica ..... di ..... nell'U.O. di ....., segnala che presso la predetta U.O. sussistono situazioni e condizioni che limitano la qualità delle cure e dell'assistenza oltre che il decoro e la dignità del mio esercizio professionale.

Ho provveduto a comunicare alla struttura in cui opero, carenze e disservizi che non intendo compensare quando siano abituali e ricorrenti, pregiudicando il mio mandato professionale.

A tutela della mia dignità e della professione, chiedo di conoscere quali possano essere le vostre determinazioni nel merito.

Disponibile ad un incontro chiarificatore, si allegano i seguenti documenti:

1) .....
2) .....

Luogo e data In fede - Firma del professionista

DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 1992, n.502

Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421. (1)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1 dicembre 1992;

Acquisito il parere delle commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 23 dicembre 1992;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del tesoro;

E M A N A

il seguente decreto legislativo:

TITOLO I - ORDINAMENTO

Art. 1. Tutela del diritto alla salute, programmazione sanitaria e definizione dei livelli essenziali e uniformi di assistenza

1. La tutela della salute come diritto fondamentale dell'individuo ed interesse della collettività è garantita, nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana, attraverso il Servizio sanitario nazionale, quale complesso delle funzioni e delle attività assistenziali dei Servizi sanitari regionali e delle altre funzioni e attività svolte dagli enti ed istituzioni di rilievo nazionale, nell'ambito dei conferimenti previsti dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, nonché delle funzioni conservate allo Stato dal medesimo decreto.

2. Il Servizio sanitario nazionale assicura, attraverso le risorse finanziarie pubbliche individuate ai sensi del comma 3 e in coerenza con i principi e gli obiettivi indicati dagli articoli 1 e 2 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, i livelli essenziali e uniformi di assistenza definiti dal Piano sanitario nazionale nel rispetto dei principi della dignità della persona umana, del bisogno di salute, dell'equità' nell'accesso all'assistenza, della qualità delle cure e della loro appropriatezza riguardo alle specifiche esigenze, nonché dell'economicità' nell'impiego delle risorse.

3. L'individuazione dei livelli essenziali e uniformi di assistenza assicurati dal Servizio sanitario nazionale, per il periodo di validità del Piano sanitario nazionale, è effettuata contestualmente all'individuazione delle risorse finanziarie destinate al Servizio sanitario nazionale, nel rispetto delle compatibilità finanziarie definite per l'intero sistema di finanza pubblica nel Documento di programmazione economico finanziaria. Le prestazioni sanitarie comprese nei livelli essenziali di assistenza sono garantite dal Servizio sanitario nazionale a titolo gratuito o con partecipazione alla spesa, nelle forme e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente.

4. Le regioni, singolarmente o attraverso strumenti di auto coordinamento, elaborano proposte per la predisposizione del Piano sanitario nazionale, con riferimento alle esigenze del livello territoriale considerato e alle funzioni interregionali da assicurare prioritariamente, anche sulla base delle indicazioni del Piano vigente e dei livelli essenziali di assistenza individuati in esso o negli atti che ne costituiscono attuazione. Le regioni trasmettono al Ministro della sanità, entro il 31 marzo di ogni anno, la relazione annuale sullo stato di attuazione del piano sanitario regionale, sui risultati di gestione e sulla spesa prevista per l'anno successivo.

5. Il Governo, su proposta del Ministro della sanità, sentite le commissioni parlamentari competenti per la materia, le quali si esprimono entro trenta giorni dalla data di trasmissione dell'atto, nonché le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative, le quali rendono il parere entro venti giorni, predispone il piano sanitario nazionale, tenendo conto delle proposte trasmesse dalle regioni entro il 31 luglio dell'ultimo anno di vigenza del piano precedente, nel rispetto di quanto stabilito dal comma 4. Il Governo, ove si discosti dal parere delle commissioni parlamentari, è tenuto a motivare. Il piano è adottato ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 gennaio 1991, n.13, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

6. I livelli essenziali di assistenza comprendono le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni relativi alle aree di offerta individuate dal Piano sanitario nazionale. Tali livelli comprendono, per il 1998-2000:

a) l'assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro;

b) l'assistenza distrettuale;

c) l'assistenza ospedaliera.

7. Sono posti a carico del Servizio sanitario le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni sanitarie che presentano, per specifiche condizioni cliniche o di rischio, evidenze scientifiche di un significativo beneficio in termini di salute, a livello individuale o collettivo, a fronte delle risorse impiegate. Sono esclusi dai livelli di assistenza erogati a carico del Servizio sanitario nazionale le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni sanitarie che:

a) non rispondono a necessità assistenziali tutelate in base ai principi ispiratori del Servizio sanitario nazionale di cui al comma 2;

b) non soddisfano il principio dell'efficacia e dell'appropriatezza, ovvero la cui efficacia non è dimostrabile in base alle evidenze scientifiche disponibili o sono utilizzati per soggetti le cui condizioni cliniche non corrispondono alle indicazioni raccomandate;

c) in presenza di altre forme di assistenza volte a soddisfare le medesime esigenze, non soddisfano il principio dell'economicità' nell'impiego delle risorse, ovvero non garantiscono un uso efficiente delle risorse quanto a modalità di organizzazione ed erogazione dell'assistenza.

8. Le prestazioni innovative per le quali non sono disponibili sufficienti e definitive evidenze scientifiche di efficacia possono essere erogate in strutture sanitarie accreditate dal Servizio sanitario nazionale esclusivamente nell'ambito di appositi programmi di sperimentazione autorizzati dal Ministero della sanità.

9. Il Piano sanitario nazionale ha durata triennale ed è adottato dal Governo entro il 30 novembre dell'ultimo anno di vigenza del Piano precedente. Il Piano sanitario nazionale può essere modificato nel corso del triennio con la procedura di cui al comma 5.

10. Il Piano sanitario nazionale indica:

a) le aree prioritarie di intervento, anche ai fini di una progressiva riduzione delle diseguaglianze sociali e territoriali nei confronti della salute;

b) i livelli essenziali di assistenza sanitaria da assicurare per il triennio di validità dei Piano;

c) la quota capitaria di finanziamento per ciascun anno di validità del Piano e la sua disaggregazione per livelli di assistenza;

d) gli indirizzi finalizzati a orientare il Servizio sanitario nazionale verso il miglioramento continuo della qualità dell'assistenza, anche attraverso la realizzazione di progetti di interesse sovraregionale;

e) i progetti-obiettivo, da realizzare anche mediante l'integrazione funzionale e operativa dei servizi sanitari e dei servizi socioassistenziali degli enti locali;

f) le finalità generali e i settori principali della ricerca biomedica e sanitaria, prevedendo altresì il relativo programma di ricerca;

g) le esigenze relative alla formazione di base e gli indirizzi relativi alla formazione continua del personale, nonché al fabbisogno e alla valorizzazione delle risorse umane;

h) le linee guida e i relativi percorsi diagnostico-terapeutici allo scopo di favorire, all'interno di ciascuna struttura sanitaria, lo sviluppo di modalità sistematiche di revisione e valutazione della pratica clinica e assistenziale e di assicurare l'applicazione dei livelli essenziali di assistenza;

i) i criteri e gli indicatori per la verifica dei livelli di assistenza assicurati in rapporto a quelli previsti.

11. I progetti obiettivo previsti dal Piano sanitario nazionale sono adottati dal Ministro della sanità con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con gli altri Ministri competenti per materia, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281.

12. La Relazione sullo stato sanitario del Paese, predisposta annualmente dal Ministro della sanità:

a) illustra le condizioni di salute della popolazione presente sul territorio nazionale;

b) descrive le risorse impiegate e le attività svolte dal Servizio sanitario nazionale;

c) espone i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati dal Piano sanitario nazionale;

d) riferisce sui risultati conseguiti dalle regioni in riferimento all'attuazione dei piani sanitari regionali;

e) fornisce indicazioni per l'elaborazione delle politiche sanitarie e la programmazione degli interventi.

13. Il Piano sanitario regionale rappresenta il piano strategico degli interventi per gli obiettivi di salute e il funzionamento dei servizi per soddisfare le esigenze specifiche della popolazione regionale anche in riferimento agli obiettivi del Piano sanitario nazionale. Le regioni, entro centocinquanta giorni dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale, adottano o adeguano i Piani sanitari regionali, prevedendo forme di partecipazione delle autonomie locali, ai sensi dell'articolo 2, comma 2-bis, nonché delle formazioni sociali private non aventi scopo di lucro impegnate nel campo dell'assistenza sociale e sanitaria, delle organizzazioni sindacali degli operatori sanitari pubblici e privati e delle strutture private accreditate dal Servizio sanitario nazionale.

14. Le regioni e le province autonome trasmettono al Ministro della sanità i relativi schemi o progetti di piani sanitari allo scopo di acquisire il parere dello stesso per quanto attiene alla coerenza dei medesimi con gli indirizzi del Piano sanitario nazionale. Il Ministro della sanità esprime il parere entro 30 giorni dalla data di trasmissione dell'atto, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali.

15. Il Ministro della sanità, avvalendosi dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, promuove forme di collaborazione e linee guida comuni in funzione dell'applicazione coordinata del Piano sanitario nazionale e della normativa di settore, salva l'autonoma determinazione regionale in ordine al loro recepimento.

1 (Aggiornato al D.Lgs. 3 ottobre 2009, n. 153)

16. La mancanza del Piano sanitario regionale non comporta l'inapplicabilità' delle disposizioni del Piano sanitario nazionale.

17. Trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale senza che la regione abbia adottato il Piano sanitario regionale, alla regione non è consentito l'accreditamento di nuove strutture. Il Ministro della sanità, sentita la regione interessata, fissa un termine non inferiore a tre mesi per provvedervi. Decorso inutilmente tale termine, il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, adotta gli atti necessari per dare attuazione nella regione al Piano sanitario nazionale, anche mediante la nomina di commissari ad acta.

18. Le istituzioni e gli organismi a scopo non lucrativo concorrono, con le istituzioni pubbliche e quelle equiparate di cui all'articolo 4, comma 12, alla realizzazione dei doveri costituzionali di solidarietà, dando attuazione al pluralismo etico-culturale dei servizi alla persona. Esclusivamente ai fini del presente decreto sono da considerarsi a scopo non lucrativo le istituzioni che svolgono attività nel settore dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria, qualora ottemperino a quanto previsto dalle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettere d), e), f) g), e h), e comma 6 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460; resta fermo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, del medesimo decreto. L'attribuzione della predetta qualifica non comporta il godimento dei benefici fiscali previsti in favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale dal decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460. Le attività e le funzioni assistenziali delle strutture equiparate di cui al citato articolo 4, comma 12, con oneri a carico del Servizio sanitario nazionale, sono esercitate esclusivamente nei limiti di quanto stabilito negli specifici accordi di cui all'articolo 8-quinquies.

Art. 2 Competenze regionali

1. Spettano alle regioni e alle province autonome, nel rispetto dei principi stabiliti dalle leggi nazionali, le funzioni legislative ed amministrative in materia di assistenza sanitaria ed ospedaliera.

2. Spettano in particolare alle regioni la determinazione dei principi sull'organizzazione dei servizi e sull'attività destinata alla tutela della salute e dei criteri di finanziamento delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, le attività di indirizzo tecnico, promozione e supporto nei confronti delle predette unità sanitarie locali ed aziende, anche in relazione al controllo di gestione e alla valutazione della qualità delle prestazioni sanitarie.

2-bis. La legge regionale istituisce e disciplina la Conferenza permanente per la programmazione sanitaria e sociosanitaria regionale, assicurandone il raccordo o l'inserimento nell'organismo rappresentativo delle autonomie locali, ove istituito. Fanno, comunque, parte della Conferenza: il sindaco del comune nel caso in cui l'ambito territoriale dell'Azienda unità sanitaria locale coincida con quella del comune; il presidente della Conferenza dei sindaci, ovvero il sindaco o i presidenti di circoscrizione nei casi in cui l'ambito territoriale dell'unita' sanitaria locale sia rispettivamente superiore o inferiore al territorio del Comune; rappresentanti delle associazioni regionali delle autonomie locali.

2-ter. Il progetto del Piano sanitario regionale è sottoposto alla Conferenza di cui al comma 2-bis, ed è approvato previo esame delle osservazioni eventualmente formulate dalla Conferenza. La Conferenza partecipa, altresì, nelle forme e con le modalità stabilite dalla legge regionale, alla verifica della realizzazione del Piano attuativo locale, da parte delle aziende ospedaliere di cui all'articolo 4, e dei piani attuativi metropolitani.

2-quater. Le regioni, nell'ambito della loro autonomia, definiscono i criteri e le modalità anche operative per il coordinamento delle strutture sanitarie operanti nelle aree metropolitane di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, nonché l'eventuale costituzione di appositi organismi.

2-quinquies. La legge regionale disciplina il rapporto tra programmazione regionale e programmazione attuativa locale, definendo in particolare le procedure di proposta, adozione e approvazione del Piano attuativo locale e le modalità della partecipazione ad esse degli enti locali interessati. Nelle aree metropolitane il piano attuativo metropolitano è elaborato dall'organismo di cui al comma 2- quater, ove costituito.

2-sexies. La regione disciplina altresì:

a) l'articolazione del territorio regionale in unità sanitarie locali, le quali assicurano attraverso servizi direttamente gestiti l'assistenza sanitaria collettiva in ambiente di vita e di lavoro, l'assistenza distrettuale e l'assistenza ospedaliera, salvo quanto previsto dal presente decreto per quanto attiene alle aziende ospedaliere di rilievo nazionale e interregionale e alle altre strutture pubbliche e private accreditate;

b) i principi e criteri per l'adozione dell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis;

c) la definizione dei criteri per l'articolazione delle unità sanitarie locali in distretti, da parte dell'atto di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle peculiarità delle zone montane e a bassa densità di popolazione;

d) il finanziamento delle unità sanitarie locali, sulla base di una quota capitaria corretta in relazione alle caratteristiche della popolazione residente con criteri coerenti con quelli indicati all'articolo 1, comma 34, della legge 23 dicembre 1996, n.662;

e) le modalità di vigilanza e di controllo, da parte della regione medesima, sulle unità sanitarie locali, nonché di valutazione dei risultati delle stesse, prevedendo in quest'ultimo caso forme e modalità di partecipazione della Conferenza dei sindaci;

f) l'organizzazione e il funzionamento delle attività di cui all'articolo 19-bis, comma 3, in raccordo e cooperazione con la Commissione nazionale di cui al medesimo articolo;

g) fermo restando il generale divieto di indebitamento, la possibilità per le unità sanitarie locali di:

1) anticipazione, da parte del tesoriere, nella misura massima di un dodicesimo dell'ammontare annuo del valore dei ricavi, inclusi i trasferimenti, iscritti nel bilancio preventivo annuale;

2) contrazione di mutui e accensione di altre forme di credito, di durata non superiore a dieci anni, per il finanziamento di spese di investimento e previa autorizzazione regionale, fino a un ammontare complessivo delle relative rate, per capitale e interessi, non superiore al quindici per cento delle entrate proprie correnti, ad esclusione della quota di fondo sanitario nazionale di parte corrente attribuita alla regione;

h) le modalità con cui le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere assicurano le prestazioni e i servizi contemplati dai livelli aggiuntivi di assistenza finanziati dai comuni ai sensi dell'articolo 2 comma 1, lettera l), della legge 30 novembre 1998, n. 419.

2-septies. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore ((del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,)) le regioni istituiscono l'elenco delle istituzioni e degli organismi a scopo non lucrativo di cui all'articolo 1, comma 18.

2-octies. Salvo quanto diversamente disposto, quando la regione non adotta i provvedimenti previsti dai commi 2-bis e 2-quinquies, il Ministro della sanità, sentite la regione interessata e l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, fissa un congruo termine per provvedere; decorso tale termine, il Ministro della sanità, sentito il parere della medesima Agenzia e previa consultazione della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, propone al Consiglio dei Ministri l'intervento sostitutivo, anche sotto forma di nomina di un commissario ad acta. L'intervento adottato dal Governo non preclude l'esercizio delle funzioni regionali per le quali si è provveduto in via sostitutiva ed è efficace sino a quando i competenti organi regionali abbiano provveduto.

Art. 3 Organizzazione delle unità sanitarie locali

1. Le regioni, attraverso le unità sanitarie locali, assicurano i livelli essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, avvalendosi anche delle aziende di cui all'articolo 4.

1-bis. In funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale; la loro organizzazione ed il funzionamento sono disciplinati con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri previsti da disposizioni regionali. L'atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica.

1-ter.**(2)**

1-quater. Sono organi dell'azienda il direttore generale e il collegio sindacale. Il direttore generale adotta l'atto aziendale di cui al comma 1-bis; è responsabile della gestione complessiva e nomina i responsabili delle strutture operative dell'azienda. Il direttore generale è coadiuvato, nell'esercizio delle proprie funzioni, dal direttore amministrativo e dal direttore sanitario. Le regioni disciplinano forme e modalità per la direzione e il coordinamento delle attività sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria. Il direttore generale si avvale del Collegio di direzione di cui all'articolo 17 per le attività ivi indicate.

1-quinquies. Il direttore amministrativo e il direttore sanitario sono nominati dal direttore generale . Essi partecipano, unitamente al direttore generale, che ne ha la responsabilità, alla direzione dell'azienda, assumono diretta responsabilità delle funzioni attribuite alla loro competenza e concorrono, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni della direzione generale.

2.**(3)**

3. L'unita' sanitaria locale può assumere la gestione di attività o servizi socio-assistenziali su delega dei singoli enti locali con oneri a totale carico degli stessi, ivi compresi quelli relativi al personale, e con specifica contabilizzazione. L'unita' sanitaria locale procede alle erogazioni solo dopo l'effettiva acquisizione delle necessarie disponibilità finanziarie.

4. **(4)**

5. Le regioni disciplinano, entro il 31 marzo 1994, nell'ambito della propria competenza le modalità organizzative e di funzionamento delle unità sanitarie locali prevedendo tra l'altro:

a) **(5)**

b) **(6)**

c) **(7)**

2 *comma abrogato dal d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163*
3 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
4 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
5 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
6 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
7 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

d) **(8)**

e) **(9)**

f) **(10)**

1) l'anticipazione, da parte del tesoriere, nella misura massima di un dodicesimo dell'ammontare annuo delle entrate previste nel bilancio di competenza, al netto delle partite di giro;

2) la contrazione di mutui o l'accensione di altre forme di credito, di durata non superiore a dieci anni, per il finanziamento di spese di investimento e previa autorizzazione regionale, fino ad un ammontare complessivo delle relative rate, per capitale ed interessi, non superiore al 15 per cento delle entrate proprie correnti previste nel bilancio annuale di competenza, ad esclusione della quota di Fondo sanitario nazionale di parte corrente attribuita alla regione;

g) i criteri per la definizione delle dotazioni organiche e degli uffici dirigenziali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere nonché i criteri per l'attuazione della mobilità del personale risultato in esubero, ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Tutti i poteri di gestione, nonché la rappresentanza dell'unita' sanitaria locale, sono riservati al direttore generale. Al direttore generale compete in particolare, anche attraverso l'istituzione dell'apposito servizio di controllo interno di cui all'art. 20 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, verificare, mediante valutazioni comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate nonché l'imparzialità' ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

(…) **(11)**

(…) **(12)**

L'autonomia di cui al comma 1 diviene effettiva con la prima immissione nelle funzioni del direttore generale.

(…) **(13)**

I contenuti di tale contratto, ivi compresi i criteri per la determinazione degli emolumenti, sono fissati entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri della sanità, del tesoro, del lavoro e della previdenza sociale e per gli affari regionali sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. Il direttore generale è tenuto a motivare i provvedimenti assunti in difformità dal parere reso dal direttore sanitario, dal direttore amministrativo e dal consiglio dei sanitari. In caso di vacanza dell'ufficio o nei casi di assenza o di impedimento del direttore generale, le relative funzioni sono svolte dal direttore amministrativo o dal direttore sanitario su delega del direttore generale o, in mancanza di delega, dal direttore più anziano per età. Ove l'assenza o l'impedimento si protragga oltre sei mesi si procede alla sostituzione.

(…) **(14)**

7. (…) **(15)**

Il direttore sanitario è un medico . . . che non abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età e che abbia svolto per almeno cinque anni qualificata attività di direzione tecnico-sanitaria in enti o strutture sanitarie, pubbliche o private, di media o grande dimensione. Il direttore sanitario dirige i servizi sanitari ai fini organizzativi ed igienico-sanitari e fornisce parere obbligatorio al direttore generale sugli atti relativi alle materie di competenza.

Il direttore amministrativo è un laureato in discipline giuridiche o economiche che non abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età e che abbia svolto per almeno cinque anni una qualificata attività di direzione tecnica o amministrativa in enti o strutture sanitarie pubbliche o private di media o grande dimensione. Il direttore amministrativo dirige i servizi amministrativi dell'unita' sanitaria locale .(...)**(16)**

8. **(17)**

9. Il direttore generale non è eleggibile a membro dei consigli comunali, dei consigli provinciali, dei consigli e assemblee delle regioni e del Parlamento, salvo che le funzioni esercitate non siano cessate almeno centottanta giorni prima della data di scadenza dei periodi di durata dei predetti organi. In caso di scioglimento anticipato

8 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
9 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
10 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
11 *periodo abrogato dal d.l. 27/8/1994, n. 512 convertito con legge 17 ottobre 1994, n. 590.*
12 *periodo abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229.*
13 *periodo abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229 .*
14 *periodi abrogati dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229.*
15 *periodi abrogati dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229.*
16 *periodo abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
17 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

dei medesimi, le cause di ineleggibilità non hanno effetto se le funzioni esercitate siano cessate entro i sette giorni successivi alla data del provvedimento di scioglimento. In ogni caso il direttore generale non è eleggibile nei collegi elettorali nei quali sia ricompreso, in tutto o in parte, il territorio dell'unita' sanitaria locale presso la quale abbia esercitato le sue funzioni in un periodo compreso nei sei mesi antecedenti la data di accettazione della candidatura. Il direttore generale che sia stato candidato e non sia stato eletto non può esercitare per un periodo di cinque anni le sue funzioni in unità sanitarie locali comprese, in tutto o in parte, nel collegio elettorale nel cui ambito si sono svolte le elezioni. La carica di direttore generale è incompatibile con quella di membro del consiglio e delle assemblee delle regioni e delle province autonome, di consigliere provinciale, di sindaco, di assessore comunale, di presidente o di assessore di comunità montana, di membro del Parlamento, nonché con l'esistenza di rapporti anche in regime convenzionale con la unità sanitaria locale presso cui sono esercitate le funzioni o di rapporti economici o di consulenza con strutture che svolgono attività concorrenziali con la stessa.

La predetta normativa si applica anche ai direttori amministrativi ed ai direttori sanitari. La carica di direttore generale è altresì incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente, ancorché in regime di aspettativa senza assegni, con l'unita' sanitaria locale presso cui sono esercitate le funzioni.

10. **(18)**

11. Non possono essere nominati direttori generali, direttori amministrativi o direttori sanitari delle unità sanitarie locali:

a) coloro che hanno riportato condanna, anche non definitiva, a pena detentiva non inferiore ad un anno per delitto non colposo ovvero a pena detentiva non inferiore a sei mesi per delitto non colposo commesso nella qualità di pubblico ufficiale o con abuso dei poteri o violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, salvo quanto disposto dal secondo comma dell'articolo 166 del codice penale;

b) coloro che sono sottoposti a procedimento penale per delitto per il quale è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;

c) coloro che sono stati sottoposti, anche con provvedimento non definitivo ad una misura di prevenzione, salvi gli effetti della riabilitazione prevista dall'articolo 15 della legge 3 agosto 1988, n. 327, e dall'articolo 14 della legge 19 marzo 1990, n. 55;

d) coloro che sono sottoposti a misura di sicurezza detentiva o a libertà vigilata.

12. Il consiglio dei sanitari è organismo elettivo dell'unita' sanitaria locale con funzioni di consulenza tecnico-sanitaria ed è presieduto dal direttore sanitario. Fanno parte del consiglio medici in maggioranza ed altri operatori sanitari laureati - con presenza maggioritaria della componente ospedaliera medica se nell'unita' sanitaria locale è presente un presidio ospedaliero - nonché una rappresentanza del personale infermieristico e del personale tecnico sanitario. Nella componente medica è assicurata la presenza del medico veterinario. Il consiglio dei sanitari fornisce parere obbligatorio al direttore generale per le attività tecnico-sanitarie, anche sotto il profilo organizzativo, e per gli investimenti ad esse attinenti. Il consiglio dei sanitari si esprime altresì sulle attività di assistenza sanitaria. Tale parere è da intendersi favorevole ove non formulato entro il termine fissato dalla legge regionale. La regione provvede a definire il numero dei componenti nonché a disciplinare le modalità di elezione e la composizione ed il funzionamento del consiglio.

13. (…)**(19)**

Il direttore generale dell'unita' sanitaria locale nomina i revisori con specifico provvedimento e li convoca per la prima seduta. Il presidente del collegio viene eletto dai revisori all'atto della prima seduta. Ove a seguito di decadenza, dimissioni o decessi il collegio risultasse mancante di uno o più componenti, il direttore generale provvede ad acquisire le nuove designazioni dalle amministrazioni competenti. In caso di mancanza di più di due componenti dovrà precedersi alla ricostituzione dell'intero collegio. Qualora il direttore generale non proceda alla ricostituzione del collegio entro trenta giorni, la regione provvede a costituirlo in via straordinaria con un funzionario della regione e due designati dal Ministro del tesoro. Il collegio straordinario cessa le proprie funzioni all'atto dell'insediamento del collegio ordinario. L'indennità' annua lorda spettante ai componenti del collegio dei revisori è fissata in misura pari al 10 per cento degli emolumenti del direttore generale dell'unità sanitaria locale. Al presidente del collegio compete una maggiorazione pari al 20 per cento dell'indennità fissata per gli altri componenti.

(…) **(20)**

14. Nelle unità sanitarie locali il cui ambito territoriale coincide con quello del comune, il sindaco, al fine di corrispondere alle esigenze sanitarie della popolazione, provvede alla definizione, nell'ambito della programmazione regionale, delle linee di indirizzo per l'impostazione programmatica dell'attività', esamina il bilancio pluriennale di previsione ed il bilancio di esercizio e rimette alla regione le relative osservazioni, verifica l'andamento generale dell'attività e contribuisce alla definizione dei piani programmatici trasmettendo le proprie valutazioni e proposte al direttore generale ed alla regione. Nelle unità sanitarie locali il cui ambito territoriale non coincide con il territorio del comune, le funzioni del sindaco sono svolte dalla conferenza dei sindaci o dei presidenti delle circoscrizioni di riferimento territoriale tramite una rappresentanza costituita nel suo seno da

18 *periodo abrogato dal d.l. 27/8/1994, n. 512 convertito dalla legge 17 /10/1994, n. 590*
19 *periodi abrogati dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229 .*
20 *periodi abrogati dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229.*

non più di cinque componenti nominati dalla stessa conferenza con modalità di esercizio delle funzioni dettate con normativa regionale .(21) (22)

Art. 3-bis Direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario

1. I provvedimenti di nomina dei direttori generali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere sono adottati esclusivamente con riferimento ai requisiti di cui al comma 3.

2. La nomina del direttore generale deve essere effettuata nel termine perentorio di sessanta giorni dalla data di vacanza dell'ufficio. Scaduto tale termine, si applica l'articolo 2, comma 2-octies.

3. Gli aspiranti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) diploma di laurea;

b) esperienza almeno quinquennale di direzione tecnica o amministrativa in enti, aziende, strutture pubbliche o private, in posizione dirigenziale con autonomia gestionale e diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche o finanziarie, svolta nei dieci anni precedenti la pubblicazione dell'avviso ((. . .))

4. I direttori generali nominati devono produrre, entro diciotto mesi dalla nomina, il certificato di frequenza del corso di formazione in materia di sanità pubblica e di organizzazione e gestione sanitaria. I predetti corsi sono organizzati ed attivati dalle regioni, anche in ambito interregionale ed in collaborazione con le università o altri soggetti pubblici o privati accreditati ai sensi dell'articolo 16-ter, operanti nel campo della formazione manageriale, con periodicità almeno biennale. I contenuti, la metodologia delle attività didattiche, la durata dei corsi, non inferiore a centoventi ore programmate in un periodo non superiore a sei mesi, nonché le modalità di conseguimento della certificazione, sono stabiliti, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, con decreto del Ministro della sanità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I direttori generali in carica alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 producono il certificato di cui al presente comma entro diciotto mesi da tale data.

5. Le regioni determinano preventivamente, in via generale, i criteri di valutazione dell'attività dei direttori generali, avendo riguardo al raggiungimento degli obiettivi definiti nel quadro della programmazione regionale, con particolare riferimento alla efficienza, efficacia e funzionalità dei servizi sanitari. All'atto della nomina di ciascun direttore generale, esse definiscono ed assegnano, aggiornandoli periodicamente, gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi, con riferimento alle relative risorse, ferma restando la piena autonomia gestionale dei direttori stessi.

6. Trascorsi diciotto mesi dalla nomina di ciascun direttore generale, la regione verifica i risultati aziendali conseguiti e il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 5 e, sentito il parere del sindaco o della conferenza dei sindaci di cui all'articolo 3, comma 14, ovvero, per le aziende ospedaliere, della Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, procede o meno alla conferma entro i tre mesi successivi alla scadenza del termine. La disposizione si applica in ogni altro procedimento di valutazione dell'operato del direttore generale, salvo quanto disposto dal comma 7.

7. Quando ricorrano gravi motivi o la gestione presenti una situazione di grave disavanzo o in caso di violazione di leggi o del principio di buon andamento e di imparzialità della amministrazione, la regione risolve il contratto dichiarando la decadenza del direttore generale e provvede alla sua sostituzione; in tali casi la regione provvede previo parere della Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, che si esprime nel termine di dieci giorni dalla richiesta, decorsi inutilmente i quali la risoluzione del contratto può avere comunque corso. Si prescinde dal parere nei casi di particolare gravità e urgenza. Il sindaco o la Conferenza dei sindaci di cui all'articolo 3, comma 14, ovvero, per le aziende ospedaliere, la Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis, nel caso di manifesta inattuazione nella realizzazione del Piano attuativo locale, possono chiedere alla regione di revocare il direttore generale, o di non disporne la conferma, ove il contratto sia già scaduto. Quando i procedimenti di valutazione e di revoca di cui al comma 6 e al presente comma riguardano i direttori generali delle aziende ospedaliere, la Conferenza di cui all'articolo 2, comma 2-bis è integrata con il sindaco del comune capoluogo della provincia in cui è situata l'azienda.

8. Il rapporto di lavoro del direttore generale, del direttore amministrativo e del direttore sanitario è esclusivo ed è regolato da contratto di diritto privato, di durata non inferiore a tre e non superiore a cinque anni, rinnovabile, stipulato in osservanza delle norme del titolo terzo del libro quinto del codice civile. La regione disciplina le cause di risoluzione del rapporto con il direttore amministrativo e il direttore sanitario. Il trattamento economico del direttore generale, del direttore sanitario e del direttore amministrativo e del direttore sanitario è esclusivo ed è regolato da contratto di diritto privato, di durata non inferiore a tre e non superiore a cinque anni, rinnovabile, stipulato in osservanza delle norme del titolo terzo del libro quinto del codice civile. La regione disciplina le cause di risoluzione del rapporto con il direttore amministrativo e il direttore sanitario. Il trattamento economico del direttore generale, del direttore sanitario e del direttore amministrativo è definito, in sede di revisione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 luglio 1995, n. 502, anche con riferimento ai trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per le posizioni apicali della dirigenza medica e amministrativa.

21 *Il D.P.C.M. 19 luglio 1995, n. 502 ha disposto che "per quanto non previsto dal suddetto articolo e successive modificazioni, si applicano gli articoli 2222 e seguenti del codice civile".*

22 *Il D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267 ha disposto "l'abrogazione del presente articolo 3, comma 9 limitatamente a quanto riguarda le cariche di consigliere comunale, provinciale, sindaco, assessore comunale, presidente e assessore di comunità montane".*

9. La regione può stabilire che il conferimento dell'incarico di direttore amministrativo sia subordinato, in analogia a quanto previsto per il direttore sanitario dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, alla frequenza del corso di formazione programmato per il conferimento dell'incarico di direttore generale o del corso di formazione manageriale di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, o di altro corso di formazione manageriale appositamente programmato.

10. La carica di direttore generale è incompatibile con la sussistenza di altro rapporto di lavoro, dipendente o autonomo.

11. La nomina a direttore generale, amministrativo e sanitario determina per i lavoratori dipendenti il collocamento in aspettativa senza assegni e il diritto al mantenimento del posto. L'aspettativa è concessa entro sessanta giorni dalla richiesta. Il periodo di aspettativa è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza. Le amministrazioni di appartenenza provvedono ad effettuare il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali comprensivi delle quote a carico del dipendente, calcolati sul trattamento economico corrisposto per l'incarico conferito nei limiti dei massimali di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n. 181, e a richiedere il rimborso di tutto l'onere da esse complessivamente sostenuto all'unità sanitaria locale o all'azienda ospedaliera interessata, la quale procede al recupero della quota a carico del l'interessato.

12. Per i direttori generali e per coloro che, fuori dei casi di cui al comma 11, siano iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, la contribuzione dovuta sul trattamento economico corrisposto nei limiti dei massimali previsti dall'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 24 aprile 1997, n.181, è versata dall'unità sanitaria locale o dall'azienda ospedaliera di appartenenza, con recupero della quota a carico del l'interessato.

13. In sede di revisione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 luglio 1995, n. 502, si applica il comma 5 del presente articolo.

14. Il rapporto di lavoro del personale del Servizio sanitario nazionale è regolato dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e, successive modificazioni. Per la programmazione delle assunzioni si applica l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

15. In sede di prima applicazione, le regioni possono disporre la proroga dei contratti con i direttori generali in carica all'atto dell'entrata in vigore del presente decreto per un periodo massimo di dodici mesi.

Art 3-ter. Collegio sindacale

1. Il collegio sindacale:

a) verifica l'amministrazione dell'azienda sotto il profilo economico;

b) vigila sull'osservanza della legge;

c) accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili, ed effettua periodicamente verifiche di cassa;

d) riferisce almeno trimestralmente alla regione, anche su richiesta di quest'ultima, sui risultati del riscontro eseguito, denunciando immediatamente i fatti se vi è fondato sospetto di gravi irregolarità; trasmette periodicamente, e comunque con cadenza almeno semestrale, una propria relazione sull'andamento dell'attività dell'unita' sanitaria locale o dell'azienda ospedaliera rispettivamente alla Conferenza dei sindaci o al sindaco del comune capoluogo della provincia dove è situata l'azienda stessa.

2. I componenti del collegio sindacale possono procedere ad atti di ispezione e controllo, anche individualmente.

3. Il collegio sindacale dura in carica tre anni ed è composto da cinque membri, di cui due designati dalla regione, uno designato dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, uno dal Ministro della sanità e uno dalla Conferenza dei sindaci; per le aziende ospedaliere quest'ultimo componente è designato dall'organismo di rappresentanza dei comuni. I componenti del collegio sindacale sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia, ovvero tra i funzionari del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica che abbiano esercitato per almeno tre anni le funzioni di revisori dei conti o di componenti dei collegi sindacali.

4. I riferimenti contenuti nella normativa vigente al collegio dei revisori delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere si intendono applicabili al collegio sindacale di cui al presente articolo.

Art 3-quater. Distretto

1. La legge regionale disciplina l'articolazione in distretti dell'unita' sanitaria locale. Il distretto è individuato, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2, comma 2-sexies, lettera c), dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, garantendo una popolazione minima di almeno sessantamila abitanti, salvo che la regione, in considerazione delle caratteristiche geomorfologiche del territorio o della bassa densità della popolazione residente, disponga diversamente.

2. Il distretto assicura i servizi di assistenza primaria relativi alle attività sanitarie e sociosanitarie di cui all'articolo 3-quinquies, nonché il coordinamento delle proprie attività con quella dei dipartimenti e dei servizi

aziendali, inclusi i presidi ospedalieri, inserendole organicamente nel Programma delle attività territoriali. Al distretto sono attribuite risorse definite in rapporto agli obiettivi di salute della popolazione di riferimento.

Nell'ambito delle risorse assegnate, il distretto è dotato di autonomia tecnico-gestionale ed economico-finanziaria, con contabilità separata all'interno del bilancio della unità sanitaria locale.

3. Il Programma delle attività territoriali, basato sul principio della intersettorialità degli interventi cui concorrono le diverse strutture operative:

a) prevede la localizzazione dei servizi di cui all'articolo 3-quinquies;

b) determina le risorse per l'integrazione socio-sanitaria di cui all'articolo 3-septies e le quote rispettivamente a carico dell'unita' sanitaria locale e dei comuni, nonché la localizzazione dei presidi per il territorio di competenza;

c) è proposto, sulla base delle risorse assegnate e previo parere del Comitato dei sindaci di distretto, dal direttore di distretto ed è approvato dal direttore generale, d'intesa, limitatamente alle attività sociosanitarie, con il Comitato medesimo e tenuto conto delle priorità stabilite a livello regionale.

4. Il Comitato dei sindaci di distretto, la cui organizzazione e il cui funzionamento sono disciplinati dalla regione, concorre alla verifica del raggiungimento dei risultati di salute definiti dal Programma delle attività territoriali. Nei comuni la cui ampiezza territoriale coincide con quella dell'unita' sanitaria locale o la supera il Comitato dei sindaci di distretto è sostituito dal Comitato dei presidenti di circoscrizione.

Art 3-quinquies. Funzioni e risorse del distretto

1. Le regioni disciplinano l'organizzazione del distretto in modo da garantire:

a) l'assistenza primaria, ivi compresa la continuità assistenziale, attraverso il necessario coordinamento e l'approccio multidisciplinare, in ambulatorio e a domicilio, tra medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, servizi di guardia medica notturna e festiva e i presidi specialistici ambulatoriali;

b) il coordinamento dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta con le strutture operative a gestione diretta, organizzate in base al modello dipartimentale, nonché con i servizi specialistici ambulatoriali e le strutture ospedaliere ed extraospedaliere accreditate;

c) l'erogazione delle prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, connotate da specifica ed elevata integrazione, nonché delle prestazioni sociali di rilevanza sanitaria se delegate dai comuni.

2. Il distretto garantisce:

a) assistenza specialistica ambulatoriale;

b) attività o servizi per la prevenzione e la cura delle tossicodipendenze;

c) attività o servizi consultoriali per la tutela della salute dell'infanzia, della donna e della famiglia;

d) attività o servizi rivolti a disabili ed anziani;

e) attività o servizi di assistenza domiciliare integrata;

f) attività o servizi per le patologie da HIV e per le patologie in fase terminale.

3. Trovano inoltre collocazione funzionale nel distretto le articolazioni organizzative del dipartimento di salute mentale e del dipartimento di prevenzione, con particolare riferimento ai servizi alla persona.

Art 3-sexies. Direttore di distretto

1. Il direttore del distretto realizza le indicazioni della direzione aziendale, gestisce le risorse assegnate al distretto, in modo da garantire l'accesso della popolazione alle strutture e ai servizi, l'integrazione tra i servizi e la continuità assistenziale. Il direttore del distretto supporta la direzione generale nei rapporti con i sindaci del distretto.

2. Il direttore di distretto si avvale di un ufficio di coordinamento delle attività distrettuali, composto da rappresentanti delle figure professionali operanti nei servizi distrettuali. Sono membri di diritto di tale ufficio un rappresentante dei medici di medicina generale, uno dei pediatri di libera scelta ed uno degli specialisti ambulatoriali convenzionati operanti nel distretto.

3. L'incarico di direttore di distretto è attribuito dal direttore generale a un dirigente dell'azienda, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.

4. La legge regionale disciplina gli oggetti di cui agli articoli 3- quater, comma 3, e 3-quinquies, comma 2 e 3, nonché al comma 3 del presente articolo, nel rispetto dei principi fondamentali desumibili dalle medesime disposizioni; ove la regione non disponga, si applicano le predette disposizioni.

Art 3-septies. Integrazione sociosanitaria

1. Si definiscono prestazioni sociosanitarie tutte le attività atte a soddisfare, mediante percorsi assistenziali integrati, bisogni di salute della persona che richiedono unitariamente prestazioni sanitarie e azioni di protezione sociale in grado di garantire, anche nel lungo periodo, la continuità tra le azioni di cura e quelle di riabilitazione.

2. Le prestazioni sociosanitarie comprendono:

a) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, cioè le attività finalizzate alla promozione della salute, alla prevenzione, individuazione, rimozione e contenimento di esiti degenerativi o invalidanti di patologie congenite e acquisite;

b) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria, cioè tutte le attività del sistema sociale che hanno l'obiettivo di supportare la persona in stato di bisogno, con problemi di disabilità o di emarginazione condizionanti lo stato di salute.

3. L'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 2, comma 1, lettera n), della legge 30 novembre 1998, n. 419, da emanarsi, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su proposta del Ministro della sanità e del Ministro per la solidarietà sociale, individua, sulla base dei principi e criteri direttivi di cui al presente articolo, le prestazioni da ricondurre alle tipologie di cui al comma 2, lettere a) e b), precisando i criteri di finanziamento delle stesse per quanto compete alle unità sanitarie locali e ai comuni. Con il medesimo atto sono individuate le prestazioni sociosanitarie a elevata integrazione sanitaria di cui al comma 4 e alle quali si applica il comma 5, e definiti i livelli uniformi di assistenza per le prestazioni sociali a rilievo sanitario.

4. Le prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria sono caratterizzate da particolare rilevanza terapeutica e intensità della componente sanitaria e attengono prevalentemente alle aree materno-infantile, anziani, handicap, patologie psichiatriche e dipendenze da droga, alcool e farmaci, patologie per infezioni da HIV e patologie in fase terminale, inabilità o disabilità conseguenti a patologie cronico-degenerative.

5. Le prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria sono assicurate dalle aziende sanitarie e comprese nei livelli essenziali di assistenza sanitaria, secondo le modalità individuate dalla vigente normativa e dai piani nazionali e regionali, nonché dai progetti-obiettivo nazionali e regionali.

6. Le prestazioni sociali a rilevanza sanitaria sono di competenza dei Comuni che provvedono al loro finanziamento negli ambiti previsti dalla legge regionale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. La regione determina, sulla base dei criteri posti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, il finanziamento per le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, sulla base di quote capitarie correlate ai livelli essenziali di assistenza.

7. Con decreto interministeriale, di concerto tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e il Ministro per la funzione pubblica, è individuata all'interno della Carta dei servizi una sezione dedicata agli interventi e ai servizi sociosanitari.

8. Fermo restando quanto previsto dal comma 5 e dall'articolo 3 quinquies, comma 1, lettera c), le regioni disciplinano i criteri e le modalità mediante i quali comuni e aziende sanitarie garantiscono l'integrazione, su base distrettuale, delle prestazioni sociosanitarie di rispettiva competenza, individuando gli strumenti e gli atti per garantire la gestione integrata dei processi assistenziali sociosanitari.

Art 3-octies - Area delle professioni sociosanitarie

1. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentito il Consiglio superiore di sanità e la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229) è disciplinata l'istituzione all'interno del Servizio sanitario nazionale, dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria e sono individuate le relative discipline della dirigenza sanitaria.

2. Con decreto del Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sentito il Ministro per l'università e la ricerca scientifica e tecnologica e acquisito il parere del Consiglio superiore di sanità, sono integrate le tabelle dei servizi e delle specializzazioni equipollenti previste per l'accesso alla dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale, in relazione all'istituzione dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria.

3. Con decreto del Ministro. della sanità, di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sono individuati, sulla base di parametri e criteri generali definiti dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, i profili professionali dell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria.

4. Le figure professionali di livello non dirigenziale operanti nell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria, da formare con corsi di diploma universitario, sono individuate con regolamento del Ministro della sanità, di concerto con i Ministri dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e per la solidarietà sociale, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; i relativi ordinamenti didattici sono definiti dagli atenei, ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, sulla base di criteri generali determinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, emanato di concerto con gli altri Ministri interessati, tenendo conto dell'esigenza di una formazione interdisciplinare adeguata alle competenze delineate nei profili professionali e attuata con la collaborazione di più facoltà universitarie.

5. Le figure professionali operanti nell'area sociosanitaria a elevata integrazione sanitaria, da formare in corsi a cura delle regioni, sono individuate con regolamento del Ministro della sanità di concerto con il Ministro per la solidarietà sociale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; con lo stesso decreto sono definiti i relativi ordinamenti didattici.

Art. 4 - Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri

1. Per specifiche esigenze assistenziali, di ricerca scientifica, nonché di didattica del Servizio sanitario nazionale, nel rispetto dei criteri e delle modalità di cui ai commi 1-bis e seguenti, possono essere costituiti o confermati in aziende, disciplinate dall'articolo 3, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico, con le particolarità procedurali e organizzative previste dalle disposizioni attuative dell'articolo 11, comma 1, lettera b), della legge 15 marzo 1997, n. 59; le aziende di cui all'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419, secondo le specifiche disposizioni definite in sede di attuazione della delega ivi prevista; le aziende ospedaliere di rilievo nazionale o interregionale, alle quali si applicano, salvo che sia diversamente previsto, le disposizioni del presente decreto relative alle unità sanitarie locali. Sino all'emanazione delle disposizioni attuative sugli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, ad essi si applicano le disposizioni del presente decreto relative alla dirigenza sanitaria, ai dipartimenti, alla direzione sanitaria e amministrativa aziendale e al collegio di direzione. Le disposizioni del presente decreto, salvo quanto in esso diversamente disposto, non si applicano ai policlinici universitari e alle aziende ove insistono le facoltà di medicina e chirurgia prima della data indicata dalle disposizioni attuative della delega prevista dall'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419; ove tale data non sia prevista, dette disposizioni si applicano a partire dal 1 aprile 2000.

1-bis. Nell'ambito della riorganizzazione della rete dei servizi conseguente al riordino del sistema delle aziende previsto dal presente decreto, le regioni possono proporre la costituzione o la conferma in aziende ospedaliere dei presidi ospedalieri in possesso di tutti i seguenti requisiti:

a) organizzazione dipartimentale di tutte le unità operative presenti nella struttura, disciplinata dall'atto di cui all'articolo 3, comma 1-bis, in coerenza con l'articolo 17-bis;

b) disponibilità di un sistema di contabilità economico patrimoniale e di una contabilità per centri di costo;

c) presenza di almeno tre unità operative di alta specialità secondo le specificazioni di cui al decreto del Ministro della sanità 29 gennaio 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1 febbraio 1992, e successive modificazioni;

d) dipartimento di emergenza di secondo livello, ai sensi dell'atto di indirizzo e coordinamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 31 marzo 1992 e successive modificazioni, secondo le specificazioni contenute nell'Atto di intesa tra Stato e regioni di approvazione delle linee guida sul sistema di emergenza sanitaria pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 17 maggio 1996;

e) ruolo di ospedale di riferimento in programmi integrati di assistenza su base regionale e interregionale, così come previsto dal Piano sanitario regionale ed in considerazione della mobilità infraregionale e della frequenza dei trasferimenti da presidi ospedalieri regionali di minore complessità;

f) attività di ricovero in degenza ordinaria, nel corso dell'ultimo triennio, per pazienti residenti in regioni diverse, superiore di almeno il dieci per cento rispetto al valore medio regionale, salvo che per le aziende ubicate in Sicilia e in Sardegna;

g) indice di complessità della casistica dei pazienti trattati in ricovero ordinario , nel corso dell'ultimo triennio, superiore di almeno il venti per cento rispetto al valore medio regionale;

h) disponibilità di un proprio patrimonio immobiliare adeguato e sufficiente per consentire lo svolgimento delle attività istituzionali di tutela della salute e di erogazione di prestazioni sanitarie.

1-ter. I requisiti di cui alle lettere c) e d) del comma 1-bis non si applicano agli ospedali specializzati di cui al decreto ministeriale 31 gennaio 1995, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 127 del 2 giugno 1995. In ogni caso, non si procede alla costituzione o alla conferma in azienda ospedaliera qualora questa costituisca il solo presidio ospedaliero pubblico presente nella azienda unità sanitaria locale.

1-quater. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, trasmettono al Ministro della sanità le proprie indicazioni ai fini della individuazione degli ospedali di rilievo nazionale o interregionale da costituire in azienda ospedaliera avuto riguardo a quanto previsto dai commi 1-bis e l-ter. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore ((del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,)) il Ministro della sanità, attenendosi alle indicazioni pervenute dalle regioni previa verifica dei requisiti e, in mancanza, sulla base di proprie valutazioni, formula le proprie proposte al Consiglio dei ministri, il quale individua gli ospedali da costituire in azienda ospedaliera. Entro sessanta giorni dalla data della deliberazione del Consiglio dei ministri, le regioni costituiscono in azienda, ai sensi del comma 1, i predetti ospedali.

1-quinquies. Nel predisporre il Piano sanitario regionale, e comunque dopo tre anni dall'entrata in vigore del presente decreto, la regione procede a verificare la permanenza dei requisiti di cui al comma 1-bis e a valutare l'equilibrio economico delle aziende ospedaliere costituite nel suo ambito territoriale. In caso di grave disavanzo nel triennio considerato, oppure di perdita dei requisiti di cui al comma 1bis, la costituzione in azienda viene revocata, secondo le procedure previste per la costituzione medesima, e la regione individua l'unità sanitaria locale subentrante nei relativi rapporti attivi e passivi.

1-sexies. I presidi attualmente costituiti in aziende ospedaliere, con esclusione dei presidi di cui al comma 6, per i quali viene richiesta la conferma e che non soddisfano i requisiti di cui al comma 1-bis, possono essere confermati per un periodo massimo di tre anni dalla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229) sulla base di un progetto di adeguamento presentato dalla regione, con la procedura di cui al

comma 1-quater. Alla scadenza del termine previsto nel provvedimento di conferma, ove permanga la carenza dei requisiti, le regioni e il ministero della sanità attivano la procedura di cui all'ultimo periodo del comma l-quinquies; ove i requisiti sussistano, si procede ai sensi del comma 1-quater.

1-septies. Le regioni definiscono le modalità dell'integrazione dell'attività assistenziale delle aziende di cui al comma 1 nella programmazione regionale e le forme della collaborazione con le unità sanitarie locali in rapporto alle esigenze assistenziali dell'ambito territoriale in cui operano, anche ai sensi dell'articolo 3-septies.

1-octies. Ai progetti elaborati dalle regioni e finanziati ai sensi dell'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, hanno titolo a partecipare anche gli enti e gli istituti di cui al comma 12.

2. Possono essere individuati come ospedali di rilievo nazionale e di alta specializzazione quelli che dispongono di tutte le seguenti caratteristiche:

a) **(23)**

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità, sentito il Consiglio superiore di sanità e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, provvede, sulla base dell'evoluzione scientifica e tecnologica, ad aggiornare periodicamente l'elenco delle attività di alta specialità e dei requisiti necessari per l'esercizio delle attività medesime;

b) **(24)**

3. Sono ospedali a rilievo nazionale e di alta specializzazione i policlinici universitari, che devono essere inseriti nel sistema di emergenza sanitaria di cui al decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1992.

4. **(25)**

5. **(26)**

6. **(27)**

L'università e l'azienda stabiliscono i casi per i quali è necessaria l'acquisizione del parere della facoltà di medicina per le decisioni che si riflettono sulle strutture universitarie. Nella composizione del consiglio dei sanitari deve essere assicurata la presenza delle componenti universitarie in rapporto alla consistenza numerica delle stesse.

7. **(28)**

7-bis. **(29)**

7-ter. **(30)**

8. Le aziende ospedaliere, incluse quelle di cui al comma 5, devono chiudere il proprio bilancio in pareggio. L'eventuale avanzo di amministrazione è utilizzato per gli investimenti in conto capitale, per oneri di parte corrente e per eventuali forme di incentivazione al personale da definire in sede di contrattazione. Il verificarsi di ingiustificati disavanzi di gestione o la perdita delle caratteristiche strutturali e di attività prescritte, fatta salva l'autonomia dell'università', comportano rispettivamente il commissariamento da parte della regione e la revoca dell'autonomia aziendale.

9. Gli ospedali che non siano costituiti in azienda ospedaliera conservano la natura di presidi dell'unità sanitaria locale. Nelle unità sanitarie locali nelle quali sono presenti più ospedali, questi possono essere accorpati ai fini funzionali. Nei presidi ospedalieri dell'unità sanitaria locale è previsto un dirigente medico in possesso dell'idoneità' di cui all'art. 17, come responsabile delle funzioni igienico-organizzative, ed un dirigente amministrativo per l'esercizio delle funzioni di coordinamento amministrativo. Il dirigente medico ed il dirigente amministrativo concorrono, secondo le rispettive competenze, al conseguimento degli obiettivi fissati dal direttore generale. A tutti i presidi di cui al presente comma è attribuita autonomia economico-finanziaria con contabilità separata all'interno del bilancio dell'unita' sanitaria locale, con l'introduzione delle disposizioni previste per le aziende ospedaliere, in quanto applicabili.

10. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 5, lettera g) in materia di personale in esubero, le regioni provvedono alla riorganizzazione di tutti i presidi ospedalieri sulla base delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, correlando gli standard ivi previsti con gli indici di degenza media, l'intervallo di turn-over e la rotazione degli assistiti, ed organizzando gli stessi presidi in dipartimenti. All'interno dei presidi ospedalieri e delle aziende di cui al presente articolo sono riservati spazi adeguati, da reperire entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, per l'esercizio della libera professione intramuraria ed una quota non inferiore al 5% e non superiore al 10% dei

23 *periodo abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
24 *lettera abrogata dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
25 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
26 *comma abrogato dal d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517*
27 *comma abrogato dal d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517*
28 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
29 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*
30 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

posti-letto per la istituzione di camere a pagamento. I direttori generali delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere e, fino al loro insediamento, gli amministratori straordinari pro-tempore, nonché le autorità responsabili delle aziende di cui al comma 5, sono direttamente responsabili dell'attuazione di dette disposizioni. In caso di inosservanza la regione adotta i conseguenti provvedimenti sostitutivi. In caso di documentata impossibilità di assicurare gli spazi necessari alla libera professione all'interno delle proprie strutture, gli spazi stessi sono reperiti, previa autorizzazione della regione, anche mediante appositi contratti tra le unità sanitarie locali e case di cura o altre strutture sanitarie, pubbliche o private. Per l'attività libero-professionale presso le suddette strutture sanitarie i medici sono tenuti ad utilizzare i modulari delle strutture sanitarie pubbliche da cui dipendono. I contratti sono limitati al tempo strettamente necessario per l'approntamento degli spazi per la libera professione all'interno delle strutture pubbliche e comunque non possono avere durata superiore ad un anno e non possono essere rinnovati. Il ricovero in camere a pagamento comporta l'esborso da parte del ricoverato di una retta giornaliera stabilita in relazione al livello di qualità alberghiera delle stesse, nonché, se trattasi di ricovero richiesto in regime libero-professionale, di una somma forfettaria comprensiva di tutti gli interventi medici e chirurgici, delle prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio strettamente connesse ai singoli interventi, differenziata in relazione al tipo di interventi stessi. In ciascuna regione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della disciplina di riorganizzazione ospedaliera di cui al presente articolo, e comunque entro un triennio dall'entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, cessano di avere efficacia le disposizioni di cui alla legge 12 febbraio 1968, n. 132, e al decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 128, nonché le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1969, n. 129.

11. I posti letto da riservare, ai sensi del comma 10 per la istituzione di camere a pagamento nonché quelli ascritti agli spazi riservati all'esercizio della libera professione intramuraria, non concorrono ai fini dello standard dei posti letto per mille abitanti previsto dall'articolo 4, comma 3, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

11-bis. Al fine di consentire in condizione di compatibilità e di coerenza con le esigenze e le finalità assistenziali delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, l'esercizio delle attività libero professionali in regime ambulatoriale all'interno delle strutture e dei servizi, le disposizioni di cui all'art. 35, comma 2, lettera d), del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, si applicano anche al restante personale della dirigenza del ruolo sanitario di cui all'art. 15 del presente decreto. Per le prestazioni di consulenza e per la ripartizione dei proventi derivanti dalle predette attività si applicano le vigenti disposizioni contrattuali.

12. Nulla è innovato alla vigente disciplina per quanto concerne l'ospedale Galliera di Genova, l'Ordine Mauriziano e gli istituti ed enti che esercitano l'assistenza ospedaliera di cui agli articoli 40, 41 e 43, secondo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, fermo restando che l'apporto dell'attività dei suddetti presidi ospedalieri al Servizio sanitario nazionale è regolamentato con le modalità previste dal presente articolo. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, i requisiti tecnico-organizzativi ed i regolamenti sulla dotazione organica e sull'organizzazione dei predetti presidi sono adeguati, per la parte compatibile, ai principi del presente decreto e a quelli di cui all'art. 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e sono approvati con decreto del Ministro della sanità.

13. I rapporti tra l'ospedale Bambino Gesù', appartenente alla Santa Sede, le strutture del Sovrano Militare Ordine di Malta ed il Servizio sanitario nazionale, relativamente all'attività assistenziale, sono disciplinati da appositi accordi da stipularsi rispettivamente tra la Santa Sede, il Sovrano Militare Ordine di Malta ed il Governo italiano.**(31)**

Art. 5 - Patrimonio e contabilità

1. Nel rispetto della normativa regionale vigente, il patrimonio delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere è costituito da tutti i beni mobili ed immobili ad esse appartenenti, ivi compresi quelli da trasferire o trasferiti loro dallo Stato o da altri enti pubblici, in virtù di leggi o di provvedimenti amministrativi, nonché da tutti i beni comunque acquisiti nell'esercizio della propria attività o a seguito di atti di liberalità.

2. Le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere hanno disponibilità del patrimonio secondo il regime della proprietà privata, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 830, secondo comma , del codice civile. Gli atti di trasferimento a terzi di diritti reali su immobili sono assoggettati a previa autorizzazione della regione. I beni mobili e immobili che le unità sanitarie locali, le aziende ospedaliere e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico utilizzano per il perseguimento dei loro fini istituzionali costituiscono patrimonio indisponibile degli stessi, soggetti alla disciplina dell'articolo 828, secondo comma, del codice civile.

3. Le leggi ed i provvedimenti di cui al comma 1 costituiscono titolo per la trascrizione, la quale è esente da ogni onere relativo a imposte e tasse.

4. Gli atti di donazione a favore delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere che abbiano ad oggetto beni immobili con specifica destinazione a finalità rientranti nell'ambito del servizio sanitario nazionale, sono esenti dal pagamento delle imposte di donazione, ipotecarie e catastali.

5. Qualora non vi abbiano già provveduto, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore ((del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229,)) le regioni emanano norme per la gestione economico finanziaria e patrimoniale delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, informate ai principi di cui al codice civile, cosi come integrato e modificato con decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, e prevedendo:

a) la tenuta del libro delle deliberazioni del direttore generale;

b) l'adozione del bilancio economico pluriennale di previsione nonché del bilancio preventivo economico annuale relativo all'esercizio successivo;

c) la destinazione dell'eventuale avanzo e le modalità di copertura degli eventuali disavanzi di esercizio;

d) la tenuta di una contabilità analitica per centri di costo e responsabilità che consenta analisi comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati;

e) l'obbligo delle unità sanitarie locali e delle aziende

ospedaliere di rendere pubblici, annualmente, i risultati delle proprie analisi dei costi, dei rendimenti e dei risultati per centri di costo e responsabilità.

f) il piano di valorizzazione del patrimonio immobiliare anche attraverso eventuali dismissioni e conferimenti.

6. Per conferire struttura uniforme alle voci dei bilanci pluriennali ed annuali e dei conti consuntivi annuali, nonché omogeneità ai valori inseriti in tali voci e per consentire all'Agenzia per i servizi sanitari regionali rilevazioni comparative dei costi, dei rendimenti e dei risultati, è predisposto apposito schema, con decreto interministeriale emanato di concerto fra i Ministri del tesoro e della sanità, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome.

7. Le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere sono tenute agli adempimenti di cui all'articolo 30 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e all'articolo 64 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. La disciplina contabile di cui al presente articolo decorre dal 1'gennaio 1995 e la contabilità finanziaria è soppressa.

Art. 5-bis Ristrutturazione edilizia e ammodernamento tecnologico

1. Nell'ambito dei programmi regionali per la realizzazione degli interventi previsti dall'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n.67, il Ministero della sanità può stipulare, di concerto con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e nei limiti delle disponibilità finanziarie, iscritte nel bilancio dello Stato ((e nei bilanci regionali)), accordi di programma con le regioni e con altri soggetti pubblici interessati aventi ad oggetto la relativa copertura finanziaria nell'arco pluriennale degli interventi, l'accelerazione delle procedure e la realizzazione di opere, con particolare riguardo alla qualificazione e messa a norma delle strutture sanitarie.

2. Gli accordi di programma previsti dal comma 1 disciplinano altresì le funzioni di monitoraggio e di vigilanza demandate al Ministero della sanità, i rapporti finanziari fra i soggetti partecipanti all'accordo, le modalità di erogazione dei finanziamenti statali, le modalità di partecipazione finanziaria delle regioni e degli altri soggetti pubblici interessati, nonché gli eventuali apporti degli enti pubblici preposti all'attuazione.

3. In caso di mancata attivazione del programma oggetto dell'accordo entro i termini previsti dal medesimo programma, la copertura finanziaria assicurata dal Ministero della sanità viene riprogrammata e riassegnata, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, in favore di altre regioni o enti pubblici interessati al programma di investimenti, tenuto conto della capacità di spesa e di immediato utilizzo delle risorse da parte dei medesimi.

Art. 6. - Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università

1. (…)**(32)**

2. Per soddisfare le specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale, connesse alla formazione degli specializzandi e all'accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale, le università e le regioni Stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituiti zooprofilattici sperimentali. Ferma restando la disciplina di cui al decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, sulla formazione specialistica, nelle scuole di specializzazione attivate presso le predette strutture sanitarie in possesso dei requisiti di idoneità di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo n. 257/1991, la titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata ai dirigenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in conformità ai protocolli d'intesa di cui al comma 1. Ai fini della programmazione del numero degli specialisti da formare, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, tenendo anche conto delle esigenze conseguenti alle disposizioni sull'accesso alla dirigenza di cui all'art. 15 del presente decreto. Il diploma di specializzazione conseguito presso le predette scuole è rilasciato a firma del direttore della scuola e del rettore dell'universita' competente. Sulla base delle esigenze di formazione e di prestazioni rilevate dalla programmazione regionale, analoghe modalità per l'istituzione dei corsi di specializzazione possono essere previste per i presidi ospedalieri delle unità sanitarie locali, le cui strutture siano in possesso dei requisiti di idoneità previsti dall'art. 7 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257.

31 *La legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha disposto che "L'obbligo di pareggio di bilancio previsto per le aziende ospedaliere dal comma 8 del presente articolo 4, è esteso ai presidi ospedalieri delle aziende unità sanitarie locali con autonomia economico-finanziaria e contabilità separata all'interno del bilancio dell'azienda unità sanitaria locale ai sensi del comma 9 del presente articolo".*

32 *comma abrogato dal d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517*

3. A norma dell'art. 1, lettera o), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accreditamento delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità. Per tali finalità le regioni e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'art. 2 della legge 19 novembre 1990, n. 341. La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, le istituzioni pubbliche e private accreditate e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. I diplomi conseguiti sono rilasciati a firma del responsabile del corso e del rettore dell'universita' competente. L'esame finale, che consiste in una prova scritta ed in una prova pratica, abilita all'esercizio professionale. Nelle commissioni di esame è assicurata la presenza di rappresentanti dei collegi professionali, ove costituiti. I corsi di studio relativi alle figure professionali individuate ai sensi del presente articolo e previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro due anni a decorrere dal 1 gennaio 1994, garantendo, comunque, il completamento degli studi agli studenti che si iscrivono entro il predetto termine al primo anno di corso. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per l'accesso alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento è in ogni caso richiesto il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale. Alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento e per il predetto periodo temporale possono accedere gli aspiranti che abbiano superato il primo biennio di scuola secondaria superiore per i posti che non dovessero essere coperti dai soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.

4. In caso di mancata stipula dei protocolli di intesa di cui al presente articolo, entro centoventi giorni dalla costituzione delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, previa diffida, gli accordi sono approvati dal Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta dei Ministri delle sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.

5. Nelle strutture delle facoltà di medicina e chirurgia il personale laureato medico ed odontoiatra di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 1992, dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria, svolge anche le funzioni assistenziali. In tal senso è modificato il contenuto delle attribuzioni dei profili del collaboratore e del funzionario tecnico socio-sanitario in possesso del diploma di laurea in medicina e chirurgia ed in odontoiatria. È fatto divieto alle università di assumere nei profili indicati i laureati in medicina e chirurgia ed in odontoiatria. **(33)**

Art. 6-bis. (Protocolli d'intesa tra le regioni, le università e le strutture del Servizio sanitario nazionale)

1. (…)**(34)**

2. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1 si applicano le linee guida di cui al decreto dei Ministri della sanità e dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica 31 luglio 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.181 del 5 agosto 1997.

3. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 1 le strutture sono individuate, per quanto concerne la formazione specialistica, in conformità al decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica 17 dicembre 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 21 gennaio 1997 e, per quanto concerne i diplomi universitari, in conformità al decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica 24 settembre 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.234 del 7 ottobre 1997.**(35)**

Art. 6-ter. Fabbisogno di personale sanitario

1. Entro il 30 aprile di ciascun anno il Ministro della sanità, sentiti la Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e odontoiatri e degli altri Ordini e Collegi professionali interessati, determina con uno o più decreti il fabbisogno per il Servizio sanitario nazionale, anche suddiviso per regioni, in ordine ai medici chirurghi, veterinari, odontoiatri, farmacisti, biologi, chimici, fisici, psicologi, nonché al personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione ai soli fini della programmazione da parte del Ministero dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica degli accessi ai corsi di diploma di laurea, alle scuole di formazione specialistica e ai corsi di diploma universitario. Con la stessa procedura è determinato, altresì, il fabbisogno degli ottici, degli odontotecnici e del restante personale sanitario e socio-sanitario che opera nei servizi e nelle strutture del Servizio sanitario nazionale.

33 *La L. 19 ottobre 1999, n. 370 ha disposto che " Al personale di cui al suddetto art. 6, comma 5, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 12, commi 1, 2, 3, 4, 6 e 7, della legge 19 novembre 1990, n. 341. Il suddetto personale è ricompreso nelle dizioni previste dall'articolo 16, comma 1, della legge 19 novembre 1990, n. 341, e successive modificazioni. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato. "*

34 *comma abrogato dal d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517*

35 *Il D.lgs. 21 dicembre 1999, n. 217 ha disposto che" il termine previsto dai commi 2 e 3 del presente articolo 6-bis è differito alla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento dal comma 2".*

2. A tali fini i decreti di cui al comma 1 tengono conto di:

a) obiettivi e livelli essenziali di assistenza indicati dal Piano sanitario nazionale e da quelli regionali;

b) modelli organizzativi dei servizi;

c) offerta di lavoro;

d) domanda di lavoro, considerando il personale in corso di formazione e il personale già formato, non ancora immesso nell'attività lavorativa.

3. Gli enti pubblici e privati e gli ordini e collegi professionali sono tenuti a fornire al Ministero della sanità i dati e gli elementi di valutazione necessari per la determinazione dei fabbisogni riferiti alle diverse categorie professionali; in caso di inadempimento entro il termine prescritto il Ministero provvede all'acquisizione dei dati attraverso commissari ad acta ponendo a carico degli enti inadempienti gli oneri a tal fine sostenuti.

Art. 7. Dipartimenti di prevenzione

(omissis)

Art. 7-bis. Dipartimento di prevenzione

(omissis)

Art. 7-ter - Funzioni del dipartimento di prevenzione

(omissis)

Art. 7-quater. - Organizzazione del dipartimento di prevenzione

(omissis)

Art. 7-quinquies. - Coordinamento con le Agenzie regionali per l'ambiente

(omissis)

Art. 7-sexies. Istituti zooprofilattici sperimentali e Uffici veterinari del Ministero della sanità

(omissis)

Art. 7-septies. Funzioni di profilassi internazionale

(omissis)

Art. 7-octies. Coordinamento delle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sono definiti, sulla base dei principi e criteri di cui agli articoli 7-bis e 7-ter, gli indirizzi per un programma di azione nazionale per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione al coordinamento fra le competenze ispettive delle unità sanitarie locali, cui spetta la vigilanza sull'ambiente di lavoro, e quelle degli ispettorati del lavoro e dell'INAIL, nonché delle altre strutture di vigilanza, fermo restando quanto previsto in materia dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e in particolare gli articoli 25 e 27.

2. Il dipartimento di prevenzione assicura, nella programmazione della propria attività destinata alla tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, il raccordo con gli organismi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, o, qualora non ancora costituiti, con le parti sociali.

TITOLO II - PRESTAZIONI

Art. 8 - Disciplina dei rapporti per l'erogazione delle prestazioni assistenziali

1. Il rapporto tra il Servizio sanitario nazionale, i medici di medicina generale ed i pediatri di libera scelta è disciplinato da apposite convenzioni di durata triennale conformi agli accordi collettivi nazionali stipulati, ai sensi dell'articolo 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. La rappresentatività delle organizzazioni sindacali è basata sulla consistenza associativa. Detti accordi devono tenere conto dei seguenti principi:

a) prevedere che la scelta del medico deliberatamente effettuata dall'assistito, nel rispetto di un limite. massimo di assistiti per medico, ha validità annuale ed è tacitamente rinnovata;

b) regolamentare la possibilità di revoca della scelta da parte dell'assistito nel corso dell'anno nonché la ricusazione della scelta da parte del medico, qualora ricorrano eccezionali ed accertati motivi di incompatibilità;

c) disciplinare gli ambiti e le modalità di esercizio della libera professione prevedendo che: il tempo complessivamente dedicato alle attività in libera professione non rechi pregiudizio al corretto e puntuale svolgimento degli obblighi del medico, nello studio medico e al domicilio del paziente; le prestazioni offerte in attività libero - professionale siano definite nell'ambito della convenzione, anche al fine di escludere la coincidenza tra queste e le prestazioni incentivanti di cui alla lettera d); il medico sia tenuto a comunicare all'azienda unità sanitaria locale l'avvio dell'attività in libera professione, indicandone sede ed orario di svolgimento, al fine di consentire gli opportuni controlli; sia prevista una preferenza nell'accesso a tutte le attività incentivate previste dagli accordi integrativi in favore dei medici che non esercitano attività libero- professionale strutturata nei confronti dei propri assistiti. Fino alla stipula della nuova convenzione sono fatti salvi i rapporti professionali

in atto con le aziende termali. In ogni caso, il non dovuto pagamento, anche parziale, di prestazioni da parte dell'assistito o l'esercizio di attività libero-professionale al di fuori delle modalità e dei limiti previsti dalla convenzione comportano l'immediata cessazione del rapporto convenzionale con il Servizio sanitario nazionale;

d) ridefinire la struttura del compenso spettante al medico, prevedendo una quota fissa per ciascun soggetto iscritto alla sua lista, corrisposta su base annuale in rapporto alle funzioni definite in convenzione; una quota variabile in considerazione del raggiungimento degli obiettivi previsti dai programmi di attività e del rispetto dei conseguenti livelli di spesa programmati di cui alla lettera f); una quota variabile in considerazione dei compensi per le prestazioni e le attività previste negli accordi nazionali e regionali, in quanto funzionali allo sviluppo dei programmi di cui alla lettera f);

e) garantire l'attività assistenziale per l'intero arco della giornata e per tutti i giorni della settimana attraverso il coordinamento operativo e l'integrazione professionale, nel rispetto degli obblighi individuali derivanti dalle specifiche convenzioni, fra l'attività dei medici di medicina generale, dei pediatri di libera scelta, della guardia medica e della medicina dei servizi, attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo professionale e la organizzazione distrettuale del servizio;

f) prevedere le modalità attraverso le quali le unità sanitarie locali, sulla base della programmazione regionale e nell'ambito degli indirizzi nazionali, individuano gli obiettivi, concordano i programmi di attività e definiscono i conseguenti livelli di spesa programmati dei medici singoli od associati, in coerenza con gli obiettivi ed i programmi di attività del distretto;

g) disciplinare le modalità di partecipazione dei medici alla definizione degli obiettivi e dei programmi di attività del distretto e alla verifica del loro raggiungimento;

h) disciplinare l'accesso alle funzioni di medico di medicina generale del servizio sanitario nazionale secondo parametri definiti nell'ambito degli accordi regionali, in modo che l'accesso medesimo sia consentito ai medici forniti dell'attestato o del diploma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368 o titolo equipollente prevedendo altresì che la graduatoria annuale evidenzi i medici forniti dell'attestato o del diploma, al fine di riservare loro una percentuale prevalente di posti in sede di copertura delle zone carenti ferma restando l'attribuzione agli stessi di un adeguato punteggio, che tenga conto anche dello specifico impegno richiesto per il conseguimento dell'attestato;

i) regolare la partecipazione di tali medici a società, anche cooperative, anche al fine di prevenire l'emergere di conflitti di interesse con le funzioni attribuite agli stessi medici dai rapporti convenzionali in atto;

l) prevedere la possibilità di stabilire specifici accordi con i medici già titolari di convenzione operanti in forma associata, secondo modalità e in funzione di specifici obiettivi definiti in ambito convenzionale;

m) prevedere le modalità con cui la convenzione possa essere sospesa, qualora nell'ambito della integrazione dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta nella organizzazione distrettuale, le unità sanitarie locali attribuiscano a tali medici l'incarico di direttore di distretto o altri incarichi temporanei ritenuti inconciliabili con il mantenimento della convenzione.

m-bis) promuovere la collaborazione interprofessionale dei medici di medicina generale dei pediatri di libera scelta con i farmacisti delle farmacie pubbliche e private operanti in convenzione con il Servizio sanitario nazionale, in riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 11 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e al relativo decreto legislativo di attuazione.

1-bis. Le aziende unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere, in deroga a quanto previsto dal comma 1, utilizzano, ad esaurimento, nell'ambito del numero delle ore di incarico svolte alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, i medici addetti alla stessa data alle attività di guardia medica e di medicina dei servizi. Per costoro valgono le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 48 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, le regioni possono individuare aree di attività della emergenza territoriale e della medicina dei servizi, che, al fine del miglioramento dei servizi, richiedono l'instaurarsi di un rapporto d'impiego. A questi fini, i medici in servizio alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, addetti a tali attività, i quali al 31 dicembre 1998 risultavano titolari di un incarico a tempo indeterminato da almeno cinque anni, o comunque al compimento del quinto anno di incarico a tempo indeterminato, sono inquadrati a domanda nel ruolo sanitario, nei limiti dei posti delle dotazioni organiche definite ed approvate nel rispetto dei principi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e previo giudizio di idoneità secondo le procedure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 dicembre 1997, n.502. Nelle more del passaggio alla dipendenza, le regioni possono prevedere adeguate forme di integrazione dei medici convenzionati addetti alla emergenza sanitaria territoriale con attività dei servizi del sistema di emergenza-urgenza secondo criteri di flessibilità operativa, incluse forme di mobilità interaziendale.

2. Il rapporto con le farmacie pubbliche e private è disciplinato da convenzioni di durata triennale conformi agli accordi collettivi nazionali stipulati a norma dell'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. Detti accordi devono tener conto dei seguenti principi:

a) le farmacie pubbliche e private erogano l'assistenza farmaceutica per conto delle unità sanitarie locali del territorio regionale dispensando, su presentazione della ricetta del medico, specialità medicinali, preparati galenici, prodotti dietetici, presidi medico-chirurgici e altri prodotti sanitari erogabili dal Servizio sanitario

nazionale e svolgendo, nel rispetto di quanto previsto dai Piani socio-sanitari regionali e previa adesione del titolare della farmacia, da esprimere secondo le modalità stabilite dalle singole Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, le ulteriori funzioni di cui alla lettera b-bis, fermo restando che l'adesione delle farmacie pubbliche è subordinata all'osservanza dei criteri fissati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro dell'interno, in base ai quali garantire il rispetto delle norme vigenti in materia di patto di stabilità dirette agli enti locali, senza maggiori oneri per la finanza pubblica e senza incrementi di personale nei limiti previsti dai livelli di assistenza;

b) per la dispensazione dei prodotti di cui alla lettera a) l'unita' sanitaria locale corrisponde alla farmacia il prezzo del prodotto erogato, al netto della eventuale quota di partecipazione alla spesa dovuta dall'assistito. Ai fini della liquidazione la farmacia è tenuta alla presentazione della ricetta corredata del bollino o di altra documentazione comprovante l'avvenuta consegna all'assistito. Per il pagamento del dovuto oltre il termine fissato dagli accordi regionali di cui alla successiva lettera c) non possono essere riconosciuti interessi superiore a quelli legali;

b-bis) provvedere a disciplinare:

1) la partecipazione delle farmacie pubbliche e private operanti in convenzione con il Servizio sanitario nazionale, di seguito denominate farmacie, al servizio di assistenza domiciliare integrata a favore dei pazienti residenti o domiciliati nel territorio della sede di pertinenza di ciascuna farmacia, a supporto delle attività del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta. L'azienda unità sanitaria locale individua la farmacia competente all'erogazione del sevizio per i pazienti che risiedono o hanno il proprio domicilio nel territorio in cui sussiste condizione di promiscuità tra più sedi farmaceutiche, sulla base del criterio della farmacia più vicina, per la via pedonale, all'abitazione del paziente; nel caso in cui una farmacia decida di non partecipare all'erogazione del servizio di assistenza domiciliare integrata, per i pazienti residenti o domiciliati nella relativa sede, l'azienda unità sanitaria locale individua la farmacia competente sulla base del criterio di cui al precedente periodo. La partecipazione al servizio può prevedere:

1.1) la dispensazione e la consegna domiciliare di farmaci e dispositivi medici necessari;

1.2) la preparazione, nonché la dispensazione al domicilio delle miscele per la nutrizione artificiale e dei medicinali antidolorifici, nel rispetto delle relative norme di buona preparazione e di buona pratica di distribuzione dei medicinali e nel rispetto delle prescrizioni e delle limitazioni stabilite dalla vigente normativa;

1.3) la dispensazione per conto delle strutture sanitarie dei farmaci a distribuzione diretta;

1.4) la messa a disposizione di operatori socio-sanitari, di infermieri e di fisioterapisti, per la effettuazione, a domicilio, di specifiche prestazioni professionali richieste dal medico di famiglia o dal pediatra di libera scelta, fermo restando che le prestazioni infermieristiche o fisioterapiche che possono essere svolte presso la farmacia, sono limitate a quelle di cui al numero 4) e alle ulteriori prestazioni, necessarie allo svolgimento dei nuovi compiti delle farmacie, individuate con decreto del Ministro dei lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

2) la collaborazione delle farmacie alle iniziative finalizzate a garantire il corretto utilizzo dei medicinali prescritti e il relativo monitoraggio; a favorire l'aderenza dei malati alle terapie mediche, anche attraverso la partecipazione a specifici programmi di farmacovigilanza. Tale collaborazione avviene previa partecipazione dei farmacisti che vi operano ad appositi programmi di formazione;

3) la definizione di servizi di primo livello, attraverso i quali le farmacie partecipano alla realizzazione dei programmi di educazione sanitaria e di campagne di prevenzione delle principali patologie a forte impatto sociale, rivolti alla popolazione generale ed ai gruppi a rischio e realizzati a livello nazionale e regionale, ricorrendo a modalità di informazione adeguate al tipo di struttura e, ove necessario, previa formazione dei farmacisti che vi operano;

4) la definizione di servizi di secondo livello rivolti ai singoli assistiti, in coerenza con le linee guida ed i percorsi diagnostico-terapeutici previsti per le specifiche patologie, su prescrizione dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta, anche avvalendosi di personale infermieristico. Gli accordi regionali definiscono le condizioni e le modalità di partecipazione delle farmacie ai predetti servizi di secondo livello; la partecipazione alle campagne di prevenzione può prevedere l'inserimento delle farmacie tra i punti forniti di defibrillatori semiautomatici;

5) l'effettuazione, presso le farmacie, nell'ambito dei servizi di secondo livello di cui al numero 4, di prestazioni analitiche di prima istanza rientranti nell'ambito dell'autocontrollo, nei limiti e alle condizioni stabiliti con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, restando in ogni caso esclusa l'attività di prescrizione e diagnosi, nonché il prelievo di sangue o di plasma mediante siringhe o dispositivi equivalenti;

6) le modalità con cui nelle farmacie gli assistiti possano prenotare prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale presso le strutture sanitarie pubbliche e private accreditate, e provvedere al pagamento delle relative quote di partecipazione alla spesa a carico del cittadino, nonché ritirare i referti relativi a prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale effettuate presso le strutture sanitarie pubbliche e private accreditate; le modalità per il ritiro dei referti sono fissate, nel rispetto delle previsioni contenute nel decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 196, recante il codice in materia protezione dei dati personali e in base a modalità, regole

tecniche e misure di sicurezza, con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentito il Garante per la protezione dei dati personali;

7) i requisiti richiesti alle farmacie per la partecipazione alle attività di cui alla presente lettera;

8) la promozione della collaborazione interprofessionale dei farmacisti delle farmacie pubbliche e private operanti in convenzione con il Servizio sanitario nazionale con i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta, in riferimento alle attività di cui alla presente lettera;

c) demandare ad accordi di livello regionale la disciplina delle modalità di presentazione delle ricette e i tempi dei pagamenti dei corrispettivi nonché l'individuazione di modalità differenziate di erogazione delle prestazioni finalizzate al miglioramento dell'assistenza definendo le relative condizioni economiche anche in deroga a quanto previsto alla precedente lettera b).

c-bis) l'accordo collettivo nazionale definisce i principi e i criteri per la remunerazione, da parte del Servizio sanitario nazionale, delle prestazioni e delle funzioni assistenziali di cui all'articolo 11 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e al relativo decreto legislativo di attuazione, fissando il relativo tetto di spesa, a livello nazionale, entro il limite dell'accertata diminuzione degli oneri derivante, per il medesimo Servizio sanitario nazionale, per le regioni e per gli enti locali, dallo svolgimento delle suddette attività da parte delle farmacie, e comunque senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; all'accertamento della predetta diminuzione degli oneri provvedono congiuntamente, sulla base di certificazioni prodotte dalle singole regioni, il Comitato e il Tavolo di cui agli articoli 9 e 12 dell'Intesa stipulata il 23 marzo 2005 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

c-ter) fermi restando i limiti di spesa fissati dall'accordo nazionale ed entro un limite di spesa relativo alla singola regione di importo non superiore a quello accertato dai citati Comitato e Tavolo ai sensi della lettera c-bis), gli accordi di livello regionale disciplinano le modalità e i tempi dei pagamenti per la remunerazione delle prestazioni e delle funzioni assistenziali di cui alla lettera c-bis); gli accordi regionali definiscono, altresì, le caratteristiche strutturali e organizzative e le dotazioni tecnologiche minime in base alle quali individuare le farmacie con le quali stipulare accordi contrattuali finalizzati alla fornitura dei servizi di secondo livello, entro il medesimo limite di spesa; eventuali prestazioni e funzioni assistenziali al di fuori dei limiti di spesa indicati dagli accordi regionali sono a carico del cittadino che le ha richieste.))

2-bis. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sono individuati i criteri per la valutazione:

a) del servizio prestato in regime convenzionale dagli specialisti ambulatoriali medici e delle altre professionalità sanitarie, al fine dell'attribuzione del trattamento giuridico ed economico ai soggetti inquadrati in ruolo ai sensi dell'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

b) per lo stesso fine, del servizio prestato in regime convenzionale dai medici della guardia medica, della emergenza territoriale e della medicina dei servizi nel caso le regioni abbiano proceduto o procedano ad instaurare il rapporto di impiego ai sensi del comma 1-bis del presente articolo sia nel testo modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, sia nel testo introdotto dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229; a tali medici è data facoltà di optare per il mantenimento della posizione assicurativa già costituita presso l'Ente nazionale previdenza ed assistenza medici (ENPAM); tale opzione deve essere esercitata al momento dell'inquadramento in ruolo. Il servizio di cui al presente comma è valutato con riferimento all'orario settimanale svolto rapportato a quello dei medici e delle altre professionalità sanitarie dipendenti dalla azienda sanitaria.

2-ter. Con decreto del Ministro della sanità è istituita, senza oneri a carico dello Stato, una commissione composta da rappresentanti dei Ministeri della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale e da rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, al fine di individuare modalità idonee ad assicurare che l'estensione al personale a rapporto convenzionale, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dei limiti di età previsti dal comma 1 dell'articolo 15-nonies dello stesso decreto avvenga senza oneri per il personale medesimo. L'efficacia della disposizione di cui all'articolo 15-nonies, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, è sospesa fino alla attuazione dei provvedimenti collegati alle determinazioni della Commissione di cui al presente comma.

3. Gli Ordini ed i Collegi professionali sono tenuti a valutare sotto il profilo deontologico i comportamenti degli iscritti agli Albi ed ai Collegi professionali che si siano resi inadempienti agli obblighi convenzionali. I ricorsi avverso le sanzioni comminate dagli Ordini o dai Collegi sono decisi dalla Commissione centrale per gli esercenti le professioni sanitarie.

4. Ferma restando la competenza delle regioni in materia di autorizzazione e vigilanza sulle istituzioni sanitarie private, a norma dell'art. 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, con atto di indirizzo e coordinamento, emanato d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sentito il Consiglio superiore di sanità, sono definiti i requisiti strutturali, tecnologici e organizzativi minimi richiesti per l'esercizio delle attività sanitarie da parte delle strutture pubbliche e private e la periodicità dei controlli sulla permanenza dei requisiti stessi. L'atto di indirizzo e coordinamento è emanato entro il 31 dicembre 1993 nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) garantire il perseguimento degli obiettivi fondamentali di prevenzione, cura e riabilitazione definiti dal Piano sanitario nazionale;

b) garantire il perseguimento degli obiettivi che ciascuna delle fondamentali funzioni assistenziali del Servizio sanitario nazionale deve conseguire, giusta quanto disposto dal decreto del Presidente della Repubblica 24 dicembre 1992, concernente la "Definizione dei livelli uniformi di assistenza sanitaria" ovvero dal Piano sanitario nazionale, ai sensi del precedente art. 1, comma 4, lettera b);

c) assicurare l'adeguamento delle strutture e delle attrezzature al progresso scientifico e tecnologico;

d) assicurare l'applicazione delle disposizioni comunitarie in materia;

e) garantire l'osservanza delle norme nazionali in materia di: protezione antisismica, protezione antincendio, protezione acustica, sicurezza elettrica, continuità elettrica, sicurezza antinfortunistica, igiene dei luoghi di lavoro, protezione dalle radiazioni ionizzanti, eliminazione delle barriere architettoniche, smaltimento dei rifiuti, condizioni microclimatiche, impianti di distribuzione dei gas, materiali esplodenti, anche al fine di assicurare condizioni di sicurezza agli operatori e agli utenti del servizio;

f) prevedere l'articolazione delle strutture sanitarie in classi differenziate in relazione alla tipologia delle prestazioni erogabili;

g) prevedere l'obbligo di controllo della qualità delle prestazioni erogate;

h) definire i termini per l'adeguamento delle strutture e dei presidi già autorizzati e per l'aggiornamento dei requisiti minimi, al fine di garantire un adeguato livello di qualita' delle prestazioni compatibilmente con le risorse a disposizione.

5. **(36)**

6. **(37)**

7. **(38)**

8. Le unità sanitarie locali, in deroga a quanto previsto dai precedenti commi 5 e 7, utilizzano il personale sanitario in servizio alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dei decreti del Presidente della Repubblica 28 settembre 1990, n. 316, 13 marzo 1992, n. 261, 13 marzo 1992, n. 262, e 18 giugno 1988, n. 255. Esclusivamente per il suddetto personale valgono le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 48 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e dell'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412. Entro il triennio indicato al comma 7 le regioni possono inoltre individuare aree di attività specialistica che, ai fini del miglioramento del servizio richiedano l'instaurarsi di un rapporto d'impiego. A questi fini i medici specialistici ambulatoriali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1990, n. 316, che alla data del 31 dicembre 1992 svolgevano esclusivamente attività ambulatoriale da almeno cinque anni con incarico orario non inferiore a ventinove ore settimanali e che alla medesima data non avevano altro tipo di rapporto convenzionale con il Servizio sanitario nazionale o con altre istituzioni pubbliche o private, sono inquadrati, a domanda, previo giudizio di idoneità, nel primo livello dirigenziale del ruolo medico in soprannumero. Con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità di concerto con i Ministri del tesoro e della funzione pubblica sono determinati i tempi, le procedure e le modalità per lo svolgimento dei giudizi di idoneità. In sede di revisione dei rapporti convenzionali in atto, l'accordo collettivo nazionale disciplina l'adeguamento dei rapporti medesimi alle esigenze di flessibilità operativa, incluse la riorganizzazione degli orari e le forme di mobilità interaziendale, nonché i criteri di integrazione dello specialista ambulatoriale nella assistenza distrettuale. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 34 della legge 27 dicembre 1997, n.449.

8-bis. I medici che frequentano il secondo anno del corso biennale di formazione specifica in medicina generale possono presentare, nei termini stabiliti, domanda per l'inclusione nella graduatoria regionale dei medici aspiranti alla assegnazione degli incarichi di medicina generale, autocertificando la frequenza al corso, qualora il corso non sia concluso e il relativo attestato non sia stato rilasciato entro il 31 dicembre dell'anno stesso, a causa del ritardo degli adempimenti regionali. L'attestato di superamento del corso biennale è prodotto dall'interessato, durante il periodo di validità della graduatoria regionale, unitamente alla domanda di assegnazione delle zone carenti. Il mancato conseguimento dell'attestato comporta la cancellazione dalla graduatoria regionale.

9. **(39) (40) (41)**

36 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

37 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

38 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

39 *comma abrogato dal d. lgs. 19 giugno 1999, n. 229*

40 *La L. n. 725/94 ha disposto che " i giudizi di idoneità di cui al presente articolo comma 1-bis si svolgono a partire dal 1 settembre 1995."*

41 *La L. n. 549/95 ha disposto che " il rapporto tra le unità sanitarie locali e i medici di medicina generale ed i pediatri di libera scelta, convenzionati con il Servizio sanitario nazionale ai sensi del presente articolo 8 cessa al compimento del settantesimo anno di età e che il termine fissato dal comma 7 per la cessazione dei rapporti convenzionali in atto tra il Servizio sanitario nazionale e la medicina specialistica, ambulatoriale, generale ivi compresa la diagnostica strumentale e di laboratorio, e l'instaurazione di nuovi rapporti fondati sul criterio dell'accreditamento, sulla modalità di pagamento a prestazione e*

Art. 8-bis. Autorizzazione, accreditamento e accordi contrattuali

1. Le regioni assicurano i livelli essenziali e uniformi di assistenza di cui all'articolo 1 avvalendosi dei presidi direttamente gestiti dalle aziende unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, delle aziende universitarie e degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, nonché di soggetti accreditati ai sensi dell'articolo 8-quater, nel rispetto degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies.

2. I cittadini esercitano la libera scelta del luogo di cura e dei professionisti nell'ambito dei soggetti accreditati con cui siano stati definiti appositi accordi contrattuali. L'accesso ai servizi è subordinato all'apposita prescrizione, proposta o richiesta compilata sul modulario del Servizio sanitario nazionale.

3. La realizzazione di strutture sanitarie e l'esercizio di attività sanitarie, l'esercizio di attività sanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale e l'esercizio di attività sanitarie a carico del Servizio sanitario nazionale sono subordinate,rispettivamente, al rilascio delle autorizzazioni di cui all'articolo 8-ter, dell'accreditamento istituzionale di cui all'articolo 8-quater, nonché alla stipulazione degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies. La presente disposizione vale anche per le strutture e le attività sociosanitarie.

Art. 8-ter - Autorizzazioni alla realizzazione di strutture e all'esercizio di attività sanitarie e sociosanitarie

1. La realizzazione di strutture e l'esercizio di attività sanitarie e sociosanitarie sono subordinate ad autorizzazione. Tali autorizzazioni si applicano alla costruzione di nuove strutture, all'adattamento di strutture già esistenti e alla loro diversa utilizzazione, all'ampliamento o alla trasformazione nonché al trasferimento in altra sede di strutture già autorizzate, con riferimento alle seguenti tipologie:

a) strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti;

b) strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio;

c) strutture sanitarie e sociosanitarie che erogano prestazioni in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno.

2. L'autorizzazione all'esercizio di attività sanitarie è, altresì, richiesta per gli studi odontoiatrici, medici e di altre professioni sanitarie, ove attrezzati per erogare prestazioni di chirurgia ambulatoriale, ovvero procedure diagnostiche e terapeutiche di particolare complessità o che comportino un rischio per la sicurezza del paziente, individuati ai sensi del comma 4, nonché per le strutture esclusivamente dedicate ad attività diagnostiche, svolte anche a favore di soggetti terzi.

3. Per la realizzazione di strutture sanitarie e sociosanitarie il Comune acquisisce, nell'esercizio delle proprie competenze in materia di autorizzazioni e concessioni di cui all'art. 4 del decreto-legge 5 ottobre 1993, n.398, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 1993, n. 493 e successive modificazioni, la verifica di compatibilità del progetto da parte della regione. Tale verifica è effettuata in rapporto al fabbisogno complessivo e alla localizzazione territoriale delle strutture presenti in ambito regionale, anche al fine di meglio garantire l'accessibilità' ai servizi e valorizzare le aree di insediamento prioritario di nuove strutture.

4. L'esercizio delle attività sanitarie e sociosanitarie da parte di strutture pubbliche e private presuppone il possesso dei requisiti minimi, strutturali, tecnologici e organizzativi stabiliti con atto di indirizzo e coordinamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, sulla base dei principi e criteri direttivi previsti dall'articolo 8, comma 4, del presente decreto. In sede di modificazione del medesimo atto di indirizzo e coordinamento si individuano gli studi odontoiatrici, medici e di altre professioni sanitarie di cui al comma 2, nonché i relativi requisiti minimi.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229) le regioni determinano:

a) le modalità e i termini per la richiesta e l'eventuale rilascio della autorizzazione alla realizzazione di strutture e della autorizzazione all'esercizio di attività sanitaria e sociosanitaria, prevedendo la possibilità del riesame dell'istanza, in caso di esito negativo o di prescrizioni contestate dal soggetto richiedente;

b) gli ambiti territoriali in cui si riscontrano carenze di strutture o di capacità produttiva, definendo idonee procedure per selezionare i nuovi soggetti eventualmente interessati.

Art. 8-quater - Accreditamento istituzionale

1. L'accreditamento istituzionale è rilasciato dalla regione alle strutture autorizzate, pubbliche o private ed ai professionisti che ne facciano richiesta, subordinatamente alla loro rispondenza ai requisiti ulteriori di qualificazione, alla loro funzionalità rispetto agli indirizzi di programmazione regionale e alla verifica positiva dell'attività svolta e dei risultati raggiunti. Al fine di individuare i criteri per la verifica della funzionalità rispetto alla programmazione nazionale e regionale, la regione definisce il fabbisogno di assistenza secondo le funzioni sanitarie individuate dal Piano sanitario regionale per garantire i livelli essenziali ed uniformi di assistenza, nonché gli eventuali livelli integrativi locali e le esigenze connesse all'assistenza integrativa di cui all'articolo 9. La regione provvede al rilascio dell'accreditamento ai professionisti, nonché a tutte le strutture pubbliche ed equiparate che soddisfano le condizioni di cui al primo periodo del presente comma, alle strutture private non

sull'adozione del sistema di verifica e revisione della qualità delle attività svolte e delle prestazioni erogate, è prorogato a non oltre il 30 giugno 1996."

lucrative di cui all'articolo 1, comma 18, e alle strutture private lucrative.

2. La qualità di soggetto accreditato non costituisce vincolo per le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale a corrispondere la remunerazione delle prestazioni erogate, al di fuori degli accordi contrattuali di cui all'articolo 8- quinquies. I requisiti ulteriori costituiscono presupposto per l'accreditamento e vincolo per la definizione delle prestazioni previste nei programmi di attività delle strutture accreditate, così come definiti dall'articolo 8- quinquies.

3. Con atto di indirizzo e coordinamento emanato, ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 marzo 1997, n. 59, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, sentiti l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, il Consiglio superiore di sanità, e, limitatamente all'accreditamento dei professionisti, la Federazione nazionale dell'ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri, sono definiti i criteri generali uniformi per:

a) la definizione dei requisiti ulteriori per l'esercizio delle attività sanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale da parte delle strutture sanitarie e dei professionisti, nonché la verifica periodica di tali attività;

b) la valutazione della rispondenza delle strutture al fabbisogno enendo conto anche del criterio della soglia minima di efficienza che, compatibilmente con le risorse regionali disponibili, deve esser conseguita da parte delle singole strutture sanitarie, e alla funzionalità della programmazione regionale, inclusa la determinazione dei limiti entro i quali sia possibile accreditare quantità di prestazioni in eccesso rispetto al fabbisogno programmato, in modo da assicurare un'efficace competizione tra le strutture accreditate;

c) le procedure ed i termini per l'accreditamento delle strutture che ne facciano richiesta, ivi compresa la possibilità di un riesame dell'istanza, in caso di esito negativo e di prescrizioni contestate dal soggetto richiedente nonché la verifica periodica dei requisiti ulteriori e le procedure da adottarsi in caso di verifica negativa.

4. L'atto di indirizzo e coordinamento è emanato nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) garantire l'eguaglianza fra tutte le strutture relativamente ai requisiti ulteriori richiesti per il rilascio dell'accreditamento e per la sua verifica periodica;

b) garantire il rispetto delle condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa nel rapporto di lavoro con il personale comunque impegnato in tutte le strutture;

c) assicurare che tutte le strutture accreditate garantiscano dotazioni strumentali e tecnologiche appropriate per quantità, qualità e funzionalità in relazione alla tipologia delle prestazioni erogabili ed alle necessità assistenziali degli utilizzatori dei servizi;

d) garantire che tutte le strutture accreditate assicurino adeguate condizioni di organizzazione interna, con specifico riferimento alla dotazione quantitativa e alla qualificazione professionale del personale effettivamente impiegato;

e) prevedere la partecipazione della struttura a programmi di accreditamento professionale tra pari;

f) prevedere la partecipazione degli operatori a programmi di valutazione sistematica e continuativa dell'appropriatezza delle prestazioni erogate e della loro qualità, interni alla struttura e interaziendali;

g) prevedere l'accettazione del sistema di controlli esterni sulla appropriatezza e sulla qualità delle prestazioni erogate, definito dalla regione ai sensi dell'articolo 8-octies;

h) prevedere forme di partecipazione dei cittadini e degli utilizzatori dei servizi alla verifica dell'attività svolta e alla formulazione di proposte rispetto all'accessibilità' dei servizi offerti, nonché l'adozione e l'utilizzazione sistematica della carta dei servizi per la comunicazione con i cittadini, inclusa la diffusione degli esiti dei programmi di valutazione di cui alle lettere e) ed f);

i) disciplinare l'esternalizzazione dei servizi sanitari direttamente connessi all'assistenza al paziente, prevedendola esclusivamente verso soggetti accreditati in applicazione dei medesimi criteri o di criteri comunque equivalenti a quelli adottati per i servizi interni alla struttura, secondo quanto previsto dal medesimo atto di indirizzo e coordinamento;

l) indicare i requisiti specifici per l'accreditamento di funzioni di particolare rilevanza, in relazione alla complessità organizzativa e funzionale della struttura, alla competenza e alla esperienza del personale richieste, alle dotazioni tecnologiche necessarie o in relazione all'attuazione degli, obiettivi prioritari definiti dalla programmazione nazionale;

m) definire criteri per la selezione degli indicatori relativi all'attività svolta ed ai suoi risultati finali dalle strutture e dalle funzioni accreditate, in base alle evidenze scientifiche disponibili;

n) definire i termini per l'adozione dei provvedimenti attuativi regionali e per l'adeguamento organizzativo delle strutture già autorizzate;

o) indicare i requisiti per l'accreditamento istituzionale dei professionisti, anche in relazione alla specifica esperienza professionale maturata e ai crediti formativi acquisiti nell'ambito del programma di formazione continua di cui all'articolo 16-ter;

p) individuare l'organizzazione dipartimentale minima e le unità operative e le altre strutture complesse delle aziende di cui agli articoli 3 e 4, in base alla consistenza delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie, al grado di autonomia finanziaria e alla complessità dell'organizzazione interna;

q) prevedere l'estensione delle norme di cui al presente comma alle attività e alle strutture sociosanitarie, ove compatibili.

5. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, le regioni definiscono, in conformità ai criteri generali uniformi ivi previsti, i requisiti per l'accreditamento, nonché il procedimento per la loro verifica, prevedendo, per quanto riguarda l'accreditamento dei professionisti, adeguate forme di partecipazione degli Ordini e dei Collegi professionali interessati.

6. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3, le regioni avviano il processo di accreditamento delle strutture temporaneamente accreditate ai sensi dell'articolo 6, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, e delle altre già operanti.

7. Nel caso di richiesta di' accreditamento da parte di nuove strutture o per l'avvio di nuove attività in strutture preesistenti, l'accreditamento può essere concesso, in via provvisoria, per il tempo necessario alla verifica del volume di attività svolto e della qualità dei suoi risultati. L'eventuale verifica negativa comporta la sospensione automatica dell'accreditamento temporaneamente concesso.

8. In presenza di una capacità produttiva superiore al fabbisogno determinato in base ai criteri di cui al comma 3, lettera b), le regioni e le unità sanitarie locali attraverso gli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies, sono tenute a porre a carico del Servizio sanitario nazionale un volume di attività comunque non superiore a quello previsto dagli indirizzi della programmazione nazionale. In caso di superamento di tale limite, ed in assenza di uno specifico e adeguato intervento integrativo ai sensi dell'articolo 13, si procede, con le modalità di cui all'articolo 28, commi 9 e seguenti, della legge 23 dicembre 1998, n.448, alla revoca dell'accreditamento della capacità produttiva in eccesso, in misura proporzionale al concorso a tale superamento apportato dalle strutture pubbliche ed equiparate, dalle strutture private non lucrative e dalle strutture private lucrative.

Art. 8-quinquies - Accordi contrattuali

1. Le regioni, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, definiscono l'ambito di applicazione degli accordi contrattuali ed individuano i soggetti interessati, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

a) individuazione delle responsabilità riservate alla regione e di quelle attribuite alle unità sanitarie locali nella definizione degli accordi contrattuali e nella verifica del loro rispetto;

b) indirizzi per la formulazione dei programmi di attività delle strutture interessate, con l'indicazione delle funzioni e delle attività da potenziare e da depotenziare, secondo le linee della programmazione regionale e nel rispetto delle priorità indicate dal Piano sanitario nazionale;

c) determinazione del piano delle attività relative alle alte specialità ed alla rete dei servizi di emergenza;

d) criteri per la determinazione della remunerazione delle strutture ove queste abbiano erogato volumi di prestazioni eccedenti il programma preventivo concordato, tenuto conto del volume complessivo di attività e del concorso allo stesso da parte di ciascuna struttura.

2. In attuazione di quanto previsto dal comma 1, la regione e le unità sanitarie locali, anche attraverso valutazioni comparative della qualità e dei costi, definiscono accordi con le strutture pubbliche ed equiparate, comprese le aziende ospedaliero universitarie, e stipulano contratti con quelle private e con i professionisti accreditati, anche mediante intese con le loro organizzazioni rappresentative a livello regionale, che indicano:

a) gli obiettivi di salute e i programmi di integrazione dei servizi;

b) il volume massimo di prestazioni che le strutture presenti nell'ambito territoriale della medesima unità sanitaria locale, si impegnano ad assicurare, distinto per tipologia e per modalità di assistenza. Le regioni possono individuare prestazioni o gruppi di prestazioni per i quali stabilire la preventiva autorizzazione, da parte dell'azienda sanitaria locale competente, alla fruizione presso le strutture o i professionisti accreditati.

c) i requisiti del servizio da rendere, con particolare riguardo ad accessibilità, appropriatezza clinica ed organizzativa, tempi di attesa e continuità assistenziale;

d) il corrispettivo preventivato a fronte delle attività concordate, globalmente risultante dalla applicazione dei valori tariffari e della remunerazione extra-tariffaria delle funzioni incluse nell'accordo, da verificare a consuntivo sulla base dei risultati raggiunti e delle attività effettivamente svolte secondo le indicazioni regionali di cui al comma 1, lettera d);

e) il debito informativo delle strutture erogatrici per il monitoraggio degli accordi pattuiti e le procedure che dovranno essere seguite per il controllo esterno della appropriatezza e della qualità della assistenza prestata e delle prestazioni rese, secondo quanto previsto dall'articolo 8-octies. e-bis) la modalità con cui viene comunque garantito il rispetto del limite di remunerazione delle strutture correlato ai volumi di prestazioni, concordato ai sensi della lettera d), prevedendo che in caso di incremento a seguito di modificazioni, comunque intervenute nel corso dell'anno, dei valori unitari dei tariffari regionali per la remunerazione delle prestazioni di assistenza ospedaliera, delle prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale, nonché delle altre prestazioni comunque remunerate a tariffa, il volume massimo di prestazioni remunerate, di cui alla lettera b), si intende rideterminato nella misura necessaria al mantenimento dei limiti indicati alla lettera d), fatta salva la possibile stipula di accordi integrativi, nel rispetto dell'equilibrio economico finanziario programmato.

2-bis. (…).(42)

2-ter. (…).(43)

2-quater. Le regioni stipulano accordi con le fondazioni istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e con gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici e contratti con gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico privati, che sono definiti con le modalità di cui all'articolo 10 comma 2 del decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288. Le regioni stipulano altresì accordi con gli istituti, enti ed ospedali di cui agli articoli 41 e 43, secondo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, che prevedano che l'attività assistenziale, attuata in coerenza con la programmazione sanitaria regionale, sia finanziata a prestazione in base ai tetti di spesa ed ai volumi di attività predeterminati annualmente dalla programmazione regionale nel rispetto dei vincoli di bilancio, nonché sulla base di funzioni riconosciute dalle regioni, tenendo conto nella remunerazione di eventuali risorse già attribuite per spese di investimento, ai sensi dell'articolo 4, comma 15, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e successive modificazioni ed integrazioni. Ai predetti accordi e ai predetti contratti si applicano le disposizioni di cui al comma 2, lettere a), b), c), e) ed e-bis.

2-quinquies. In caso di mancata stipula degli accordi di cui al presente articolo, l'accreditamento istituzionale di cui all'articolo 8-quater delle strutture e dei professionisti eroganti prestazioni per conto del Servizio sanitario nazionale interessati è sospeso.

Art. 8-sexies. - Remunerazione

1. Le strutture che erogano assistenza ospedaliera e ambulatoriale a carico del Servizio sanitario nazionale sono finanziate secondo un ammontare globale predefinito indicato negli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies e determinato in base alle funzioni assistenziali e alle attività svolte nell'ambito e per conto della rete dei servizi di riferimento. Ai fini della determinazione del finanziamento globale delle singole strutture, le funzioni assistenziali di cui al comma 2 sono remunerate in base al costo standard di produzione del programma di assistenza, mentre le attività di cui al comma 4 sono remunerate in base a tariffe predefinite per prestazione.

2. Le regioni definiscono le funzioni assistenziali nell'ambito delle attività che rispondono alle seguenti caratteristiche generali:

a) programmi a forte integrazione fra assistenza ospedaliera e territoriale, sanitaria e sociale, con particolare riferimento alla assistenza per patologie croniche di lunga durata o recidivanti;

b) programmi di assistenza ad elevato grado di personalizzazione della prestazione o del servizio reso alla persona;

c) attività svolte nell'ambito della partecipazione a programmi di prevenzione;

d) programmi di assistenza a malattie rare;

e) attività con rilevanti costi di attesa, ivi compreso il sistema di allarme sanitario e di trasporto in emergenza, nonché il funzionamento della centrale operativa, di cui all'atto di indirizzo e coordinamento approvato con decreto dei Presidente della Repubblica 27 marzo 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 76 del 21 marzo 1992;

f) programmi sperimentali di assistenza;

g) programmi di trapianto di organo, di midollo osseo e di tessuto, ivi compresi il mantenimento e monitoraggio del donatore, l'espianto degli organi da cadavere, le attività di trasporto, il coordinamento e l'organizzazione della rete di prelievi e di trapianti, gli accertamenti preventivi sui donatori.

3. I criteri generali per la definizione delle funzioni assistenziali e per la determinazione della loro remunerazione massima sono stabiliti con apposito decreto del Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sulla base di standard organizzativi e di costi unitari predefiniti dei fattori produttivi, tenendo conto, quando appropriato, del volume dell'attività svolta.

4. La remunerazione delle attività assistenziali diverse da quelle di cui al comma 2 è determinata in base a tariffe predefinite, limitatamente agli episodi di assistenza ospedaliera per acuti erogata in regime di degenza ordinaria e di day hospital, e alle prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale, fatta eccezione per le attività rientranti nelle funzioni di cui al comma 3.

5. Il Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 120, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, con apposito decreto individua i sistemi di classificazione che definiscono l'unita' di prestazione o di servizio da remunerare e determina le tariffe massime da corrispondere alle strutture accreditate, ((tenuto conto, nel rispetto dei principi di efficienza e di economicità nell'uso delle risorse, anche in via alternativa, di: a) costi standard delle prestazioni calcolati in riferimento a strutture preventivamente selezionate secondo criteri di efficienza, appropriatezza e qualità dell'assistenza come risultanti dai dati in possesso del Sistema informativo sanitario; b) costi standard delle prestazioni già disponibili presso le regioni e le province autonome; c) tariffari regionali e differenti modalità di remunerazione delle funzioni assistenziali attuate nelle regioni e nelle province autonome)). ((Lo stesso decre-

42 *comma abrogato dal d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66*

43 *comma abrogato dal d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66*

to stabilisce i criteri generali, nel rispetto del principio del perseguimento dell'efficienza e dei vincoli di bilancio derivanti dalle risorse programmate a livello nazionale e regionale, in base ai quali le regioni adottano il proprio sistema tariffario, articolando tali tariffe per classi di strutture secondo le loro caratteristiche organizzative e di attività, verificate in sede di accreditamento delle strutture stesse. Le tariffe massime di cui al presente comma sono assunte come riferimento per la valutazione della congruità delle risorse a carico del Servizio sanitario nazionale. Gli importi tariffari, fissati dalle singole regioni, superiori alle tariffe massime restano a carico dei bilanci regionali. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente disposizione è abrogato il decreto del Ministro della sanità 15 aprile 1994, recante "Determinazione dei criteri generali per la fissazione delle tariffe delle prestazioni di assistenza specialistica, riabilitativa ed ospedaliera", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 107 del 10 maggio 1994)).

6. Con la procedura di cui al comma 5, sono effettuati periodicamente la revisione del sistema di classificazione delle prestazioni e l'aggiornamento delle relative tariffe, tenendo conto della definizione dei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e delle relative previsioni di spesa, dell'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dell'andamento del costo dei principali fattori produttivi.

7. Il Ministro della sanità, con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, disciplina le modalità di erogazione e di remunerazione dell'assistenza protesica, compresa nei livelli essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, anche prevedendo il ricorso all'assistenza in forma indiretta.

8. Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, con apposito decreto, definisce i criteri generali per la compensazione dell'assistenza prestata a cittadini in regioni diverse da quelle di residenza. Nell'ambito di tali criteri, le regioni possono stabilire specifiche intese e concordare politiche tariffarie, anche al fine di favorire il pieno utilizzo delle strutture e l'autosufficienza di ciascuna regione, nonché l'impiego efficiente delle strutture che esercitano funzioni a valenza interregionale e nazionale.

Art. 8-septies - Prestazioni erogate in forma indiretta

1. I rimborsi relativi alle prestazioni erogate in forma indiretta sono definiti dalle regioni e dalle province autonome in misura non superiore al cinquanta per cento delle corrispondenti tariffe regionali determinate ai sensi dell'articolo 8-sexies. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, è abolita l'assistenza in forma indiretta per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e in regime di degenza. Resta ferma la normativa vigente in materia di assistenza sanitaria all'estero. **(44)**

Art. 8-octies - Controlli

1. La regione e le aziende unità sanitarie locali attivano un sistema di monitoraggio e controllo sulla definizione e sul rispetto degli accordi contrattuali da parte di tutti i soggetti interessati nonché sulla qualità della assistenza e sulla appropriatezza delle prestazioni rese.

2. Per quanto riguarda le strutture pubbliche del Servizio sanitario nazionale, la definizione degli accordi entro i termini stabiliti dalla regione e il rispetto dei programmi di attività previsti per ciascuna struttura rappresentano elemento di verifica per la conferma degli incarichi al direttore generale, ai direttori di dipartimento e del contratto previsto per i dirigenti responsabili di struttura complessa, nonché per la corresponsione degli incentivi di risultato al personale con funzioni dirigenziali dipendente dalle aziende interessate.

3. Con atto di indirizzo e coordinamento, emanato entro, centottanta giorni dalla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229) sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabiliti, sulla base dei criteri di cui all'articolo 8-quinquies, i principi in base ai quali la regione assicura la funzione di controllo esterno sulla appropriatezza e sulla qualità della assistenza prestata dalle strutture interessate. Le regioni, in attuazione dell'atto di indirizzo e coordinamento, entro sessanta giorni determinano:

a) le regole per l'esercizio della funzione di controllo esterno e per la risoluzione delle eventuali contestazioni, stabilendo le relative penalizzazioni;

b) il debito informativo delle strutture accreditate interessate agli accordi e le modalità per la verifica della adeguatezza del loro sistema informativo;

c) l'organizzazione per la verifica del comportamento delle singole strutture;

d) i programmi per promuovere la formazione e l'aggiornamento degli operatori addetti alla gestione della documentazione clinica e alle attività di controllo.

4. L'atto di indirizzo e coordinamento di cui al comma 3 individua altresì i criteri per la verifica di:

a) validità della documentazione amministrativa attestante l'avvenuta erogazione delle prestazioni e la sua rispondenza alle attività effettivamente svolte;

b) necessità clinica e appropriatezza delle prestazioni e dei ricoveri effettuati, con particolare riguardo ai ricoveri di pazienti indirizzati o trasferiti ad altre strutture;

c) appropriatezza delle forme e delle modalità di erogazione della assistenza;

44 *La L. 23 dicembre 2000, n. 388 ha disposto che "il termine di cui al comma 1 del presente articolo, è prorogato al 31 dicembre 2001 con l'esclusione delle prestazioni assistenziali erogate in regime di attività libero-professionale extramuraria".*

d) risultati finali della assistenza, incluso il gradimento degli utilizzatori dei servizi.

Art. 9. - Fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale

1. Al fine di favorire l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale e, con queste comunque direttamente integrate, possono essere istituiti fondi integrativi finalizzati a potenziare l'erogazione di trattamenti e prestazioni non comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, definiti dal Piano sanitario nazionale e dai relativi provvedimenti attuativi.

2. La denominazione dei fondi di cui al, presente articolo deve contenere l'indicazione "fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale". Tale denominazione non può essere utilizzata con riferimento a fondi istituiti per finalità diverse.

3. Tutti i soggetti pubblici e privati che istituiscono fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono tenuti ad adottare politiche di non selezione dei rischi. Le fonti istitutive dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono le seguenti:

a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali;

b) accordi tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno provinciale;

c) regolamenti di regioni, enti territoriali ed enti locali;

d) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da organizzazioni non lucrative di cui all'articolo 1, comma 16, operanti nei settori dell'assistenza socio-sanitaria o dell'assistenza sanitaria;

e) deliberazioni assunte, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, da società di mutuo soccorso riconosciute;

f) atti assunti da altri soggetti pubblici e privati, a condizione che contengano l'esplicita assunzione dell'obbligo di non adottare strategie e comportamenti di selezione dei rischi o di discriminazione nei confronti di particolari gruppi di soggetti.

4. L'ambito di applicazione dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è rappresentato da:

a) prestazioni aggiuntive, non comprese nei livelli essenziali ed uniformi di assistenza e con questi comunque integrate, erogate da professionisti e da strutture accreditati;

b) prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale comprese nei livelli uniformi ed essenziali di assistenza, per la sola quota posta a carico dell'assistito, inclusi gli oneri per l'accesso alle prestazioni erogate in regime di libera professione intramuraria e per la fruizione dei servizi alberghieri su richiesta dell'assistito di cui all'articolo 1 ,comma 15, della legge 23 dicembre 1996, n.662;

c) prestazioni sociosanitarie erogate in strutture accreditate residenziali e semiresidenziali o in forma domiciliare, per la quota posta a carico dell'assistito.

5. Fra le prestazioni di cui al comma 4, lettera a), sono comprese:

a) le prestazioni di medicina non convenzionale, ancorché erogate da strutture non accreditate;

b) le cure termali, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale;

c) l'assistenza odontoiatrica, limitatamente alle prestazioni non a carico del Servizio sanitario nazionale e comunque con l'esclusione dei programmi di tutela della salute odontoiatrica nell'età' evolutiva e dell'assistenza, odontoiatrica e protesica a determinate categorie di soggetti in condizioni di particolare vulnerabilità.

6. Con decreto del Ministro della sanità, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, sono individuate le prestazioni relative alle lettere a), b) e c) del comma 5, nonché quelle ricomprese nella lettera c) del comma 4, le quali, in via di prima applicazione, possono essere poste a carico dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale.

7. I fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale sono autogestiti. Essi possono essere affidati in gestione mediante convenzione, da stipulare con istituzioni pubbliche e private che operano nel settore sanitario o sociosanitario da almeno cinque anni, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Le regioni, le province autonome e gli enti locali, in forma singola o associata, possono partecipare alla gestione dei fondi di cui al presente articolo.

8. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale ai sensi del comma 10, è emanato, su proposta del Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il regolamento contenente le disposizioni relative all'ordinamento dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale. Detto regolamento disciplina:

a) le modalità di costituzione e di scioglimento;

b) la composizione degli organi di amministrazione e di controllo;

c) le forme e le modalità di contribuzione;

d) i soggetti destinatari dell'assistenza;

e) il trattamento e le garanzie riservate al singolo sottoscrittore e al suo nucleo familiare;

f) le cause di decadenza della qualificazione di fondo integrativo del Servizio sanitario nazionale.

9. La vigilanza sull'attività dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale è disciplinata dall'articolo 122 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Presso il Ministero della sanità, senza oneri a carico dello Stato, sono istituiti: l'anagrafe dei fondi integrativi del servizio sanitario nazionale, alla quale debbono iscriversi sia i fondi vigilati dallo Stato che quelli sottoposti a vigilanza regionale; l'osservatorio dei fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale, il cui funzionamento è disciplinato con il regolamento di cui al comma 8.

10. Le disposizioni del presente articolo acquistano efficacia al momento dell'entrata in vigore della disciplina del trattamento fiscale dei fondi ivi previsti, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, della legge 13 maggio 1999, n.133.

Art. 9-bis. - Sperimentazioni gestionali

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano autorizzano programmi di sperimentazione aventi ad oggetto nuovi modelli gestionali che prevedano forme di collaborazione tra strutture del Servizio sanitario nazionale e soggetti privati, anche attraverso la costituzione di società miste a capitale pubblico e privato.

2. Il programma di sperimentazione è adottato dalla regione o dalla provincia autonoma interessata, motivando le ragioni di convenienza economica del progetto gestionale, di miglioramento della qualità dell'assistenza e di coerenza con le previsioni del Piano sanitario regionale ed evidenziando altresì gli elementi di garanzia, con particolare riguardo ai seguenti criteri:

a) privilegiare nell'area del settore privato il coinvolgimento delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale individuate dall'articolo 10 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460;

b) fissare limiti percentuali alla partecipazione di organismi privati in misura non superiore al quarantanove per cento;

c) prevedere forme idonee di limitazione alla facoltà di cessione della propria quota sociale nei confronti dei soggetti privati che partecipano alle sperimentazioni;

d) disciplinare le forme di risoluzione del rapporto contrattuale con privati che partecipano alla sperimentazione in caso di gravi inadempienze agli obblighi contrattuali o di accertate esposizioni debitorie nei confronti di terzi;

e) definire partitamente i compiti, le funzioni e i rispettivi obblighi di tutti i soggetti pubblici e privati che partecipano alla sperimentazione gestionale, avendo cura di escludere in particolare il ricorso a forme contrattuali, di appalto o subappalto, nei confronti di terzi estranei alla convenzione di sperimentazione, per la fornitura di opere e servizi direttamente connesse all'assistenza alla persona;

f) individuare forme e modalità di pronta attuazione per la risoluzione della convenzione di sperimentazione e scioglimento degli organi societari in caso di mancato raggiungimento del risultato della avviata sperimentazione.

3. La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, avvalendosi dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, verifica annualmente i risultati conseguiti sia sul piano economico sia su quello della qualità dei servizi, ivi comprese le forme di collaborazione in atto con soggetti privati per la gestione di compiti diretti di tutela della salute. Al termine del primo triennio di sperimentazione, sulla base dei risultati conseguiti, il Governo e le regioni adottano i provvedimenti' conseguenti.

4. Al di fuori dei programmi di sperimentazione di cui al presente articolo, è fatto divieto alle aziende del Servizio sanitario nazionale di costituire società di capitali aventi per oggetto sociale lo svolgimento di compiti diretti di tutela della salute.

Art. 10. - Controllo di qualità

1. Allo scopo di garantire la qualità dell'assistenza nei confronti della generalità dei cittadini, è adottato in via ordinaria il metodo della verifica e revisione della qualità e della quantità delle prestazioni, nonché del loro costo, al cui sviluppo devono risultare funzionali i modelli organizzativi ed i flussi informativi dei soggetti erogatori e gli istituti normativi regolanti il rapporto di lavoro del personale dipendente, nonché i rapporti tra soggetti erogatori, pubblici e privati, ed il Servizio sanitario nazionale.

2. Le regioni, nell'esercizio dei poteri di vigilanza di cui all'art. 8, comma 4, e avvalendosi dei propri servizi ispettivi, verificano il rispetto delle disposizioni in materia di requisiti minimi e classificazione delle strutture erogatrici, con particolare riguardo alla introduzione ed utilizzazione di sistemi di sorveglianza e di strumenti e metodologie per la verifica di qualità dei servizi e delle prestazioni. Il Ministro della sanità interviene nell'esercizio del potere di alta vigilanza.

3. Con decreto del Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome e sentite la Federazione nazionale degli ordini dei medici e degli odontoiatri e degli altri Ordini e Collegi competenti, sono stabiliti i contenuti e le modalità di utilizzo degli indicatori di efficienza e di qualità. Il Ministro della sanità, in sede di presentazione della Relazione sullo stato sanitario del Paese, riferisce in merito alle verifiche dei risultati conseguiti, avvalendosi del predetto sistema di indicatori.

4. Il Ministro della sanità accerta lo stato di attuazione presso le regioni del sistema di controllo delle prescrizioni mediche e delle commissioni professionali di verifica. La rilevazione dei dati contenuti nelle prescrizioni mediche è attuata dalle regioni e dalle province autonome con gli strumenti ritenuti più idonei. Il ministro della sanità acquisisce il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in ordine alla eventuale attivazione dei poteri sostitutivi. Ove tale parere non sia espresso entro trenta giorni, il Ministro provvede direttamente.

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

TITOLO III - FINANZIAMENTO

Art. 11. - Versamento contributi assistenziali

1. I datori di lavoro tenuti, in base alla normativa vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto, a versare all'I.N.P.S. i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, provvedono, alle scadenze gia' previste, al versamento con separata documentazione degli stessi distintamente dagli altri contributi ed al netto dei soli importi spettanti a titolo di fiscalizzazione del contributo per le predette prestazioni.

2. In sede di prima applicazione, nei primi cinque mesi del 1993, i soggetti di cui al comma precedente continuano a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale con le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. I datori di lavoro agricoli versano allo SCAU, con separata documentazione, i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, distintamente dagli altri contributi alle scadenze previste dalla normativa vigente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Lo SCAU riversa all'I.N.P.S. i predetti contributi entro quindici giorni dalla riscossione. Per i lavoratori marittimi, fermo restando il disposto dell'ultimo comma dell'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, i rispettivi datori di lavoro versano, con separata documentazione, alle scadenze previste per i soggetti di cui al comma 1, i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale, distintamente dagli altri contributi, alle Casse marittime che provvedono a riversarli all'I.N.P.S. entro quindici giorni dalla riscossione.

4. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, provvedono a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale entro il bimestre successivo a quello della loro riscossione.

5. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale dovuti sui redditi diversi da lavoro dipendente sono versati con le modalità previste dal decreto di attuazione dell'articolo 14 della legge 30 dicembre 1991, n. 413.

6. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale sui redditi da pensione e da rendita vitalizia corrisposti da amministrazioni, enti, istituti, casse, gestioni o fondi di previdenza, per effetto di legge, regolamento e contratto o accordo collettivo di lavoro, sono versati, a cura dei predetti soggetti, entro la fine del bimestre successivo a quello di erogazione delle rate di pensione.

7. Nella documentazione relativa al versamento dei contributi di cui ai commi 1 e 3, i datori di lavoro sono tenuti anche ad indicare, distinti per regione in base al domicilio fiscale posseduto dal lavoratore dipendente, al 1 gennaio di ciascun anno, il numero dei soggetti, le basi imponibili contributive e l'ammontare dei contributi. In sede di prima applicazione le predette indicazioni relative ai primi cinque mesi del 1993 possono essere fornite con la documentazione relativa al versamento dei contributi effettuato nel mese di giugno 1993.

8. Per il 1993 i soggetti di cui al comma 6 provvedono agli adempimenti di cui al precedente comma con riferimento al luogo di pagamento della pensione.

9. I contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale e le altre somme ad essi connesse, sono attribuiti alle regioni in relazione al domicilio fiscale posseduto al 1 gennaio di ciascun anno dall'iscritto al Servizio sanitario nazionale.

10. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti di cui al comma 6, provvedono a versare i contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale su appositi conti infruttiferi aperti presso la tesoreria centrale dello Stato, intestati alle regioni. I contributi di cui al comma 5 sono fatti affluire sui predetti conti. I contributi di cui ai commi 1 e 3 sono accreditati dall'I.N.P.S. ai predetti conti. In sede di prima applicazione il versamento o l'accreditamento dei predetti contributi sui conti correnti infruttiferi delle regioni è effettuato con riferimento agli interi primi cinque mesi del 1993. In relazione al disposto di cui al comma 2, l'I.N.P.S. provvede, entro il 30 agosto 1993, alla ripartizione fra le regioni dei contributi riscossi nei primi cinque mesi del 1993. Ai predetti conti affluiscono altresì le quote del Fondo sanitario nazionale. Con decreto del Ministro del tesoro sono stabilite le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al presente comma.

11. I soggetti di cui al precedente comma inviano trimestralmente alle regioni interessate il rendiconto dei contributi sanitari riscossi o trattenuti e versati sui c/c di tesoreria alle stesse intestati; in sede di prima applicazione è inviato alle regioni il rendiconto del primo semestre 1993; entro trenta giorni dalla data di approvazione dei propri bilanci consuntivi, ovvero per le amministrazioni centrali dello Stato entro trenta giorni dalla data di presentazione al Parlamento del rendiconto generale, i soggetti di cui al precedente comma inviano alle regioni il rendiconto annuale delle riscossioni o trattenute e dei versamenti corredato dalle informazioni relative al numero dei soggetti e alle correlate basi imponibili contributive.

12. Al fine del versamento dei contributi per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale non si applicano il comma 2 dell'articolo 63 del regio decreto 18 novembre 1923, n. 2440, e l'articolo 17 del regio decreto 24 settembre 1940, n. 1949, e l'articolo 2 del regio decreto 24 settembre 1940, n. 1954.

13. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal 1 gennaio 1993.

14. Per l'anno 1993 il Ministro del tesoro è autorizzato a provvedere con propri decreti alla contestuale riduzione delle somme iscritte sul capitolo 3342 dello stato di previsione dell'entrata e sul capitolo 5941 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per importi pari ai contributi accreditati alle regioni dai soggetti di cui al precedente comma 9.

15. (…) **(45)**

16. In deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del decreto-legge 25 novembre 1989, n. 382, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 gennaio 1990, n. 8, le anticipazioni mensili che possono essere corrisposte alle unità sanitarie locali per i primi nove mesi dell'anno 1993 sono riferite ad un terzo della quota relativa all'ultimo trimestre dell'anno 1992.

17. (…) **(46)**

18. È abrogato l'art. 5, comma 3, del decreto-legge 25 novembre 1989, n. 382, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 gennaio 1990, n. 8.

19.(…) **(47)**

20. La partecipazione alla spesa sanitaria dei cittadini italiani, compresi i familiari, i quali risiedono in Italia e sono, in esecuzione di trattati bilaterali o multilaterali stipulati dall'Italia, esentati da imposte dirette o contributi sociali di malattia sui salari, emolumenti ed indennità percetti per il servizio prestato in Italia presso missioni diplomatiche o uffici consolari, sedi o rappresentanze di organismi o di uffici internazionali, o Stati esteri, è regolata mediante convenzioni tra il Ministero della sanità, il Ministero del tesoro, e gli organi competenti delle predette missioni, sedi o rappresentanze e Stati.

Art. 12 - Fondo sanitario nazionale

1. Il Fondo sanitario nazionale di parte corrente e in conto capitale è alimentato interamente da stanziamenti a carico del bilancio dello Stato ed il suo importo è annualmente determinato dalla legge finanziaria tenendo conto, limitatamente alla parte corrente, dell'importo complessivo presunto dei contributi di malattia attribuiti direttamente alle regioni.

2. Una quota pari all'1% del Fondo sanitario nazionale complessivo di cui al comma precedente, prelevata dalla quota iscritta nel bilancio del Ministero del tesoro e del Ministero del bilancio per le parti di rispettiva competenza, è trasferita nei capitoli da istituire nello stato di previsione del Ministero della sanità ed utilizzata per il finanziamento di:

a) attività di ricerca corrente e finalizzata svolta da:

1) Istituto superiore di sanità per le tematiche di sua competenza;

2) Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro per le tematiche di sua competenza;

3) istituti di ricovero e cura di diritto pubblico e privato il cui carattere scientifico sia riconosciuto a norma delle leggi vigenti;

4) istituti zooprofilattici sperimentali per le problematiche relative all'igiene e sanità pubblica veterinaria;

b) iniziative previste da leggi nazionali o dal Piano sanitario nazionale riguardanti programmi speciali di interesse e rilievo interregionale o nazionale per ricerche o sperimentazioni attinenti gli aspetti gestionali, la valutazione dei servizi, le tematiche della comunicazione e dei rapporti con i cittadini, le tecnologie e biotecnologie sanitarie ((e le attività del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo));

c) rimborsi alle unità sanitarie locali ed alle aziende ospedaliere, tramite le regioni, delle spese per prestazioni sanitarie erogate a cittadini stranieri che si trasferiscono per cure in Italia previa autorizzazione del Ministro della sanità d'intesa con il Ministro degli affari esteri. A decorrere dal 1 gennaio 1995, la quota di cui al presente comma è rideterminata ai sensi dell'art. 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

3. Il Fondo sanitario nazionale, al netto della quota individuata ai sensi del comma precedente, è ripartito con riferimento al triennio successivo entro il 15 ottobre di ciascun anno, in coerenza con le previsioni del disegno di legge finanziaria per l'anno successivo, dal CIPE, su proposta del Ministro della sanità, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome; la quota capitaria di finanziamento da assicurare alle regioni viene determinata sulla base di un sistema di coefficienti parametrici, in relazione ai livelli uniformi di prestazioni sanitarie in tutto il territorio nazionale, determinati ai sensi dell'art. 1, con riferimento ai seguenti elementi:

a) popolazione residente;

b) mobilità sanitaria per tipologia di prestazioni, da compensare, in sede di riparto, sulla base di contabilità analitiche per singolo caso fornite dalle unità sanitarie locali e dalle aziende ospedaliere attraverso le regioni e le province autonome;

45 *comma abrogato dal decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446*

46 *comma abrogato dal decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446*

47 *comma abrogato dal decreto legislativo 15 dicembre 1997 n. 446*

c) consistenza e stato di conservazione delle strutture immobiliari, degli impianti tecnologici e delle dotazioni strumentali.

4. Il Fondo sanitario nazionale in conto capitale assicura quote di finanziamento destinate al riequilibrio a favore delle regioni particolarmente svantaggiate sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi di assistenza sanitaria, con particolare riguardo alla capacità di soddisfare la domanda mediante strutture pubbliche.

5. Il Fondo sanitario nazionale di parte corrente assicura altresì, nel corso del primo triennio di applicazione del presente decreto, quote di finanziamento destinate alle regioni che presentano servizi e prestazioni eccedenti quelli da garantire comunque a tutti i cittadini rapportati agli standard di riferimento.

6. Le quote del Fondo sanitario nazionale di parte corrente, assegnate alle regioni a statuto ordinario, confluiscono in sede regionale nel Fondo comune di cui all'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, come parte indistinta, ma non concorrono ai fini della determinazione del tetto massimo di indebitamento. Tali quote sono utilizzate esclusivamente per finanziare attività sanitarie. Per le regioni a statuto speciale e le provincie autonome le rispettive quote confluiscono in un apposito capitolo di bilancio.

Art. 12-bis - Ricerca sanitaria

1. La ricerca sanitaria risponde al fabbisogno conoscitivo e operativo del Servizio sanitario nazionale e ai suoi obiettivi di salute, individuato con un apposito programma di ricerca previsto dal Piano sanitario nazionale.

2. Il Piano sanitario nazionale definisce, con riferimento alle esigenze del Servizio sanitario nazionale e tenendo conto degli obiettivi definiti nel Programma nazionale per la ricerca di cui al decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, gli obiettivi e i settori principali della ricerca del Servizio sanitario nazionale, alla cui coerente realizzazione contribuisce la comunità scientifica nazionale.

3. Il Ministero della Sanità, sentita la Commissione nazionale per la ricerca sanitaria, di cui all'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, elabora il programma di ricerca sanitaria e propone iniziative da inserire nella programmazione della ricerca scientifica nazionale, di cui al decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, e nei programmi di ricerca internazionali e comunitari. Il programma è adottato dal Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del Piano sanitario nazionale, ha validità triennale ed è finanziato dalla quota di cui all'articolo 12, comma 2.

4. Il programma di ricerca sanitaria:

a) individua gli obiettivi prioritari per il miglioramento dello stato di salute della popolazione;

b) favorisce la sperimentazione di modalità di funzionamento, gestione e organizzazione dei servizi sanitari nonché di pratiche cliniche e assistenziali e individua gli strumenti di verifica del loro impatto sullo stato di salute della popolazione e degli utilizzatori dei servizi;

c) individua gli strumenti di valutazione dell'efficacia, dell'appropriatezza e della congruità economica delle procedure e degli interventi, anche in considerazione di analoghe sperimentazioni avviate da agenzie internazionali e con particolare riferimento agli interventi e alle procedure prive di una adeguata valutazione di efficacia;

d) favorisce la ricerca e la sperimentazione volte a migliorare la integrazione multiprofessionale e la continuità assistenziale, con particolare riferimento alle prestazioni sociosanitarie ad elevata integrazione sanitaria;

e) favorisce la ricerca e la sperimentazione volta a migliorare la comunicazione con i cittadini e con gli utilizzatori dei servizi sanitari, a promuovere l'informazione corretta e sistematica degli utenti e la loro partecipazione al miglioramento dei servizi;

f) favorisce la ricerca e la sperimentazione degli interventi appropriati per la implementazione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici, per l'autovalutazione della attività degli operatori, la verifica ed il monitoraggio e il monitoraggio dei risultati conseguiti.

5. Il programma di ricerca sanitaria si articola nelle attività di ricerca corrente e di ricerca finalizzata. La ricerca corrente è attuata tramite i progetti istituzionali degli organismi di ricerca di cui al comma seguente nell'ambito degli indirizzi del programma nazionale, approvati dal Ministro della sanità. La ricerca finalizzata attua gli obiettivi prioritari, biomedici e sanitari, del Piano sanitario nazionale. I progetti di ricerca biomedica finalizzata sono approvati dal Ministro della sanità, di concerto con il Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di favorire il loro coordinamento.

6. Le attività di ricerca corrente e finalizzata sono svolte dalle regioni, dall'Istituto superiore di sanità, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici e privati nonché dagli Istituti zooprofilattici sperimentali. Alla realizzazione dei progetti possono concorrere, sulla. base di specifici accordi, contratti o convenzioni, le università, il Consiglio nazionale delle ricerche e gli altri enti di ricerca pubblici e privati, nonché imprese pubbliche e private.

7. Per l'attuazione del programma il Ministero della sanità, anche su iniziativa degli organismi di ricerca nazionali, propone al Ministero per l'universita' e la ricerca scientifica e tecnologica e agli altri ministeri interessati le aree di ricerca biomedica e sanitaria di interesse comune, concordandone l'oggetto, le modalità di finanziamento e i criteri di valutazione dei risultati delle ricerche.

8. Il Ministero della sanità, nell'esercizio della funzione di vigilanza sull'attuazione del programma nazio-

nale, si avvale della collaborazione tecnico-scientifica della Commissione nazionale per la ricerca sanitaria di cui all'articolo 2, comma 7, del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, degli organismi tecnico-scientifici del Servizio sanitario nazionale e delle regioni, sulla base di metodologie di accreditamento qualitativo, (...)**(48)**

9. Anche ai fini di cui al comma 1 del presente articolo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano disciplinano l'organizzazione e il funzionamento dei Comitati etici istituiti presso ciascuna azienda sanitaria ai sensi dei decreti ministeriali 15 luglio 1997, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1997, n. 191, e 18 marzo 1998, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 28 maggio 1998, n. 122, tenendo conto delle indicazioni e dei requisiti minimi di cui ai predetti decreti e istituendo un registro dei Comitati etici operanti nei propri ambiti territoriali.

10. Presso il Ministero della sanità è istituito il Comitato etico nazionale per la ricerca e per le sperimentazioni cliniche. Il Comitato:

a) segnala, su richiesta della Commissione per la ricerca sanitaria ovvero di altri organi o strutture del Ministero della sanità o di altre pubbliche amministrazioni, le conseguenze sotto il profilo etico dei progetti di ricerca biomedica e sanitaria;

b) comunica a organi o strutture del Ministero della sanità le priorità di interesse dei progetti di ricerca biomedica e sanitaria;

c) coordina le valutazioni etico-scientifiche di sperimentazioni cliniche multicentriche di rilevante interesse nazionale, relative a medicinali o a dispositivi medici, su specifica richiesta del Ministro della sanità;

d) esprime parere su ogni questione tecnico-scientifica ed etica concernente la materia della ricerca di cui al comma 1 e della sperimentazione clinica dei medicinali e dei dispositivi medici che gli venga sottoposta dal Ministro della sanità.

11. Le regioni formulano proposte per le predisposizione del programma di ricerca sanitaria di cui al presente articolo, possono assumere la responsabilità della realizzazione di singoli progetti finalizzati, e assicurano il monitoraggio sulla applicazione dei conseguenti risultati nell'ambito del Servizio sanitario regionale.

Art. 13. - Autofinanziamento regionale

1. Le regioni fanno fronte con risorse proprie agli effetti finanziari conseguenti all'erogazione di livelli di assistenza sanitaria superiori a quelli uniformi di cui all'articolo 1, all'adozione di modelli organizzativi diversi da quelli assunti come base per la determinazione del parametro capitario di finanziamento di cui al medesimo articolo 1, nonché agli eventuali disavanzi di gestione delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere con conseguente esonero di interventi finanziari da parte dello Stato. ((4))

2. Per provvedere agli oneri di cui al comma precedente le regioni hanno facoltà, ad integrazione delle misure già previste dall'articolo 29 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, di prevedere la riduzione dei limiti massimi di spesa per gli esenti previsti dai livelli di assistenza, l'aumento della quota fissa sulle singole prescrizioni farmaceutiche e sulle ricette relative a prestazioni sanitarie, fatto salvo l'esonero totale per i farmaci salva-vita, nonché variazioni in aumento dei contributi e dei tributi regionali secondo le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, lettera i) della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

3. Le regioni, nell'ambito della propria disciplina organizzativa dei servizi e della valutazione parametrica dell'evoluzione della domanda delle specifiche prestazioni, possono prevedere forme di partecipazione alla spesa per eventuali altre prestazioni da porre a carico dei cittadini, con esclusione dei soggetti a qualsiasi titolo esenti, nel rispetto dei principi del presente decreto.**(49)**

TITOLO IV - PARTECIPAZIONE E TUTELA DEI DIRITTI DEI CITTADINI

Art. 14. - Diritti dei cittadini

1. Al fine di garantire il costante adeguamento delle strutture e delle prestazioni sanitarie alle esigenze dei cittadini utenti del Servizio sanitario nazionale il Ministro della sanità definisce con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome i contenuti e le modalità di utilizzo degli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie relativamente alla personalizzazione ed umanizzazione dell'assistenza, al diritto all'informazione, alle prestazioni alberghiere, nonché dell'andamento delle attività di prevenzione delle malattie. A tal fine il Ministro della sanità, d'intesa con il Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica e tecnologica e con il Ministro degli affari sociali, può avvalersi anche della collaborazione delle università, del Consiglio nazionale delle ricerche, delle organizzazioni rappresentative degli utenti e degli operatori del Servizio sanitario nazionale nonché delle organizzazioni di volontariato e di tutela dei diritti.

2. Le regioni utilizzano il suddetto sistema di indicatori per la verifica, anche sotto il profilo sociologico, dello stato di attuazione dei diritti dei cittadini, per la programmazione regionale, per la definizione degli investimenti di risorse umane, tecniche e finanziarie. Le regioni promuovono inoltre consultazioni con i cittadini e le loro organizzazioni anche sindacali ed in particolare con gli organismi di volontariato e di tutela dei diritti al fine di fornire e raccogliere informazioni sull'organizzazione dei servizi. Tali soggetti dovranno comunque essere sentiti nelle fasi dell'impostazione della programmazione e verifica dei risultati conseguiti e ogniqualvolta siano in discussione provvedimenti su tali materie. Le regioni determinano altresì le modalità della presenza nelle strutture degli organismi di volontariato e di tutela dei diritti, anche attraverso la previsione di organismi di consultazione degli stessi presso le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere. Per le finalità del presente articolo, le regioni prevedono forme di partecipazione delle organizzazioni dei cittadini e del volontariato impegnato nella tutela del diritto alla salute nelle attività relative alla programmazione, al controllo e alla valutazione dei servizi sanitari a livello regionale, aziendale e distrettuale.

3. Il Ministro della sanità, in sede di presentazione della relazione sullo stato sanitario del Paese, riferisce in merito alla tutela dei diritti dei cittadini con riferimento all'attuazione degli indicatori di qualità.

4. Al fine di favorire l'orientamento dei cittadini nel Servizio sanitario nazionale, le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere provvedono ad attivare un efficace sistema di informazione sulle prestazioni erogate, sulle tariffe, sulle modalità di accesso ai servizi. Le aziende individuano inoltre modalità di raccolta ed analisi dei segnali di disservizio, in collaborazione con le organizzazioni rappresentative dei cittadini, con le organizzazioni di volontariato e di tutela dei diritti. Il direttore generale dell'unita' sanitaria locale ed il direttore generale dell'azienda ospedaliera convocano, almeno una volta l'anno, apposita conferenza dei servizi quale strumento per verificare l'andamento dei servizi anche in relazione all'attuazione degli indicatori di qualità di cui al primo comma, e per individuare ulteriori interventi tesi al miglioramento delle prestazioni. Qualora il direttore generale non provveda, la conferenza viene convocata dalla regione.

5. Il direttore sanitario e il dirigente sanitario del servizio, a richiesta degli assistiti, adottano le misure necessarie per rimuovere i disservizi che incidono sulla qualità dell'assistenza. Al fine di garantire la tutela del cittadino avverso gli atti o comportamenti con i quali si nega o si limita la fruibilità delle prestazioni di assistenza sanitaria, sono ammesse osservazioni, opposizioni, denunce o reclami in via amministrativa, redatti in carta semplice, da presentarsi entro quindici giorni, dal momento in cui l'interessato abbia avuto conoscenza dell'atto o comportamento contro cui intende osservare od opporsi, da parte dell'interessato, dei suoi parenti o affini, degli organismi di volontariato o di tutela dei diritti accreditati presso la regione competente, al direttore generale dell'unita' sanitaria locale o dell'azienda che decide in via definitiva o comunque provvede entro quindici giorni, sentito il direttore sanitario. La presentazione delle anzidette osservazioni ed opposizioni non impedisce ne preclude la proposizione di impugnative in via giurisdizionale.

6. Al fine di favorire l'esercizio del diritto di libera scelta del medico e del presidio di cura, il Ministero della sanità cura la pubblicazione dell'elenco di tutte le istituzioni pubbliche e private che erogano prestazioni di alta specialità, con l'indicazione delle apparecchiature di alta tecnologia in dotazione nonché delle tariffe praticate per le prestazioni più rilevanti. La prima pubblicazione è effettuata entro il 31 dicembre 1993.

7. È favorita la presenza e l'attività', all'interno delle strutture sanitarie, degli organismi di volontariato e di tutela dei diritti. A tal fine le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere stipulano con tali organismi, senza oneri a carico del Fondo sanitario regionale, accordi o protocolli che stabiliscano gli ambiti e le modalità della collaborazione, fermo restando il diritto alla riservatezza comunque garantito al cittadino e la non interferenza nelle scelte professionali degli operatori sanitari; le aziende e gli organismi di volontariato e di tutela dei diritti concordano programmi comuni per favorire l'adeguamento delle strutture e delle prestazioni sanitarie alle esigenze dei cittadini. I rapporti tra aziende ed organismi di volontariato che esplicano funzioni di servizio o di assistenza gratuita all'interno delle strutture sono regolati sulla base di quanto previsto dalla legge n. 266/91 e dalle leggi regionali attuative.

8. Le regioni, le unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere promuovono iniziative di formazione e di aggiornamento del personale adibito al contatto con il pubblico sui temi inerenti la tutela dei diritti dei cittadini, da realizzare anche con il concorso e la collaborazione delle rappresentanze professionali e sindacali.

TITOLO V - PERSONALE

Art. 15 - Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie

1. Fermo restando il principio dell'invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, ed in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità del risultato.

2. La dirigenza sanitaria è disciplinata dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni, salvo quanto previsto dal presente decreto.

3. L'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico - professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati. L'autonomia tecnico-professionale, con le connesse responsabilità, si esercita nel rispetto della collaborazione multiprofessionale, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi di

48 *Parole abrogate dal d.p.r. 13 febbraio 2001, n. 213*

49 *La Corte costituzionale, con la sentenza 11 giugno-28 luglio 1993, n. 355 (G.U. 1a s.s. 4/8/1993, n. 32) ha disposto la illegittimità costituzionale del primo comma del presente art. 13 "nella parte in cui, nello stabilire l'esonero immediato e totale dello Stato da interventi finanziari volti a far fronte ai disavanzi di gestione delle unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, non prevede una adeguata disciplina diretta a rendere graduale il passaggio e la messa a regime del sistema di finanziamento previsto nello stesso decreto legislativo n. 502 del 1992".*

attività promossi, valutati e verificati a livello dipartimentale ed aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità. Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

4. All'atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza. In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture semplici.

5. Il dirigente è sottoposto a verifica triennale; quello con incarico di struttura, semplice o complessa, è sottoposto a verifica anche al termine dell'incarico. Le verifiche concernono le attività professionali svolte ed i risultati raggiunti (livello di partecipazione, con esito positivo, ai programmi di formazione continua di cui all'articolo 16-bis) e sono effettuate da un collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore del dipartimento. L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo.

6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata. Il dirigente è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite. I risultati della gestione sono sottoposti a verifica annuale tramite il nucleo di valutazione.

7. Alla dirigenza sanitaria si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, disciplinato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n.483 ivi compresa la possibilità di accesso con una specializzazione in disciplina affine. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n.484, e secondo le modalità dallo stesso stabilite, salvo quanto previsto dall'articolo 15-ter, comma 2. Si applica quanto previsto dall'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, come sostituito dall'articolo 10 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

8. L'attestato di formazione manageriale di cui all'articolo 5, comma 1, lettera d), del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n.484, come modificato dall'articolo 16-quinquies, deve essere conseguito dai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa entro un anno dall'inizio dell'incarico; il mancato superamento del primo corso, attivato dalla regione successivamente al conferimento dell'incarico, determina la decadenza dall'incarico stesso. I dirigenti sanitari con incarico quinquennale alla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229) sono tenuti a partecipare al primo corso di formazione manageriale programmato dalla regione; i dirigenti confermati nell'incarico sono esonerati dal possesso dell'attestato di formazione manageriale.

9. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di salvaguardia del trattamento economico fisso dei dirigenti in godimento alla data di entrata in vigore (del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229)

Art. 15-bis - Funzioni dei dirigenti responsabili di struttura

1. L'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, disciplina l'attribuzione al direttore amministrativo, al direttore sanitario, nonché ai direttori di presidio, di distretto, di dipartimento e ai dirigenti responsabili di struttura, dei, compiti comprese, per i dirigenti di strutture complesse, le decisioni che impegnano l'azienda, verso l'esterno, l'attuazione degli obiettivi definiti nel piano programmatico e finanziario aziendale.

2. La direzione delle strutture e degli uffici è affidata ai dirigenti, secondo i criteri e le modalità stabiliti nell'atto di cui al comma 1, nel rispetto, per la dirigenza sanitaria, delle disposizioni di cui all'articolo 15-ter. Il rapporto dei dirigenti è esclusivo, fatto salvo quanto previsto in via transitoria per la dirigenza sanitaria dall'articolo 15-sexies.

3. A far data dal 31 dicembre 2002 sono soppressi i rapporti di lavoro a tempo definito per la dirigenza sanitaria. In conseguenza della maggiore disponibilità di ore di servizio sono resi indisponibili in organico un numero di posti della dirigenza per il corrispondente monte ore. I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le modalità di regolarizzazione dei rapporti soppressi.**(50)**

50 *Il D.L. 29 marzo 2004, n. 81, convertito con L. 26 maggio 2004, n. 138, ha disposto che "il termine di cui al comma 3 del presente articolo, è differito alla data della stipulazione del relativo contratto collettivo nazionale di lavoro successivo all'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti degli atti amministrativi definitivi, emanati dagli organi preposti nel periodo intercorrente tra il 10 gennaio 2003 e la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, compiuti in ottemperanza delle disposizioni previste dal presente comma 3".*

Art. 15-ter - Incarichi di natura professionale e di direzione di struttura

1. Gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 4, sono attribuiti, a tempo determinato, dal direttore generale, secondo le modalità definite nella contrattazione collettiva nazionale, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle valutazioni triennali del collegio tecnico di cui all'articolo 15, comma 5. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette , con facoltà di rinnovo. Ai predetti incarichi si applica l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n.29 del 1993 e successive modificazioni. Sono definiti contrattualmente, nel rispetto dei parametri indicati dal contratto collettivo nazionale per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico.

2. L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La commissione, nominata dal direttore generale, è composta dal direttore sanitario, che la presiede, e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti ad una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno individuato dal direttore generale ed uno dal Collegio di direzione. Fino alla costituzione del collegio alla individuazione provvede il Consiglio dei sanitari.

3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo.

4. I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni ispettive, di verifica e di controllo.

5. Il dirigente preposto ad una struttura complessa è sostituito, in caso di sua assenza o impedimento, da altro dirigente della struttura o del dipartimento individuato dal responsabile della struttura stessa; alle predette mansioni superiori non si applica l'articolo 2103, primo comma, del codice civile.

Art. 15-quater - Esclusività del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario

1. I dirigenti sanitari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, con i quali sia stato stipulato il contratto di lavoro o un nuovo contratto di lavoro in data successiva al 31 dicembre 1998, nonché quelli che, alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria sono assoggettati al rapporto di lavoro esclusivo.

2. Salvo quanto previsto al comma 1, i dirigenti in servizio alla data del 31 dicembre 1998, che hanno optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria, passano, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo.

3. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, tutti i dirigenti in servizio alla data del 31 dicembre 1998 sono tenuti a comunicare al direttore generale l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. In assenza di comunicazione si presume che il dipendente abbia optato per il rapporto esclusivo.

4. I soggetti di cui ai commi 1, 2 e 3 possono optare, su richiesta da presentare entro il 30 novembre di ciascun anno, per il rapporto di lavoro non esclusivo, con effetto dal 1 ° gennaio dell'anno successivo. Le regioni hanno la facoltà di stabilire una cadenza temporale più breve. Il rapporto di lavoro esclusivo può essere ripristinato secondo le modalità di cui al comma 2. Coloro che mantengono l'esclusività' del rapporto non perdono i benefici economici di cui al comma 5, trattandosi di indennità di esclusività e non di indennità di irreversibilità. La non esclusività del rapporto di lavoro non preclude la direzione di strutture semplici e complesse.

5. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono il trattamento economico aggiuntivo da attribuire ai dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo ai sensi dell'articolo 1, comma 12, della legge 23 dicembre 1996, n.662, nei limiti delle risorse destinate alla contrattazione collettiva.**(51)**

Art. 15-quinquies - Caratteristiche del rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari

1. Il rapporto di lavoro esclusivo dei dirigenti sanitari comporta la totale disponibilità nello svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite dall'azienda, nell'ambito della posizione ricoperta e della competenza professionale posseduta e della disciplina di appartenenza, con impegno orario contrattualmente definito.

51 *Il D.Lgs. 2 marzo 2000, n. 49 ha disposto che "il termine di cui al suddetto comma 3, è fissato al 14 marzo 2000. Tale termine si applica, altresì ai dirigenti titolari di incarico quinquennale, conferito prima del 31 dicembre 1998. I predetti dirigenti, in caso di non opzione per il rapporto esclusivo, sono confermati nell'incarico fino al 30 giugno 2000."*

2. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta l'esercizio dell'attività professionale nelle seguenti tipologie:

a) il diritto all'esercizio di attività libero-professionale individuale, al di fuori dell'impegno di servizio, nell'ambito delle strutture aziendali individuate dal direttore generale d'intesa con il collegio di direzione; salvo quanto disposto dal comma 11 dell'articolo 72 della legge 23 dicembre 1998, n. 448;

b) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività a pagamento svolta in equipe, al di fuori dell'impegno di servizio, all'interno delle strutture aziendali;

c) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività, richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in equipe, al di fuori dell'impegno di servizio, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione dell'azienda con le predette aziende e strutture;

d) la possibilità di partecipazione ai proventi di attività professionali, richieste a pagamento da terzi all'azienda, quando le predette attività siano svolte al di fuori dell'impegno di servizio e consentano la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, sentite le equipes dei servizi interessati. Le modalità di svolgimento delle attività di cui al presente comma e i criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti sanitari interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dal direttore generale in conformità alle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro. L'azienda disciplina i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda medesima che la prestazione sanitaria sia resa direttamente dal dirigente scelto dall'assistito ed erogata al domicilio dell'assistito medesimo, in relazione alle particolari prestazioni sanitarie richieste o al carattere occasionale o straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente fra il medico e l'assistito con riferimento all'attività libero-professionale intramuraria già svolta individualmente o in equipe nell'ambito dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.

3. Per assicurare un corretto ed equilibrato rapporto tra attività istituzionale e corrispondente attività libero-professionale e al fine anche di concorrere alla riduzione progressiva delle liste di attesa, l'attività libero-professionale non può comportare, per ciascun dipendente, un volume di prestazioni superiore a quella assicurato per i compiti istituzionali. La disciplina contrattuale nazionale definisce il corretto equilibrio fra attività istituzionale e attività libero-professionale nel rispetto dei seguenti principi: l'attività istituzionale è prevalente rispetto a quella libero-professionale, che viene esercitata nella salvaguardia delle esigenze del servizio e della prevalenza dei volumi orari di attività necessari per i compiti istituzionali; devono essere comunque rispettati i piani di attività previsti dalla programmazione regionale e aziendale e conseguentemente assicurati i relativi volumi prestazionali ed i tempi di attesa concordati con le equipe; l'attività libero-professionale è soggetta a verifica da parte di appositi organismi e sono individuate penalizzazioni consistenti anche nella sospensione del diritto all'attività stessa, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma o di quelle contrattuali.

4. Nello svolgimento dell'attività di cui al comma 2 non è consentito l'uso del ricettario del Servizio sanitario nazionale.

5. Gli incarichi di direzione di struttura, semplice o complessa, implicano il rapporto di lavoro esclusivo. Per struttura, ai fini del presente decreto, si intende l'articolazione organizzativa per la quale è prevista, dall'atto aziendale di' cui all'articolo 3, comma 1-bis, responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

6. Ai fini del presente decreto, si considerano strutture complesse i dipartimenti e le unità operative individuate secondo i criteri di cui all'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'articolo 8- quater, comma 3. Fino all'emanazione del predetto atto si considerano strutture complesse tutte le strutture già riservate dalla pregressa normativa ai dirigenti di secondo livello dirigenziale.

7. I dirigenti sanitari appartenenti a posizioni funzionali apicali alla data del 31 dicembre 1998, che non abbiano optato per il rapporto quinquennale ai sensi della pregressa normativa, conservano l'incarico di direzione di struttura complessa alla quale sono preposti. Essi sono sottoposti a verifica entro il 31 dicembre 1999, conservando fino a tale data il trattamento tabellare già previsto per il secondo livello dirigenziale. In caso di verifica positiva, il dirigente è confermato nell'incarico, con rapporto esclusivo, per ulteriori sette anni. In caso di verifica non positiva o di non accettazione dell'incarico con rapporto esclusivo, al dirigente è conferito un incarico professionale non comportante direzione di struttura in conformità con le previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico di dirigente.

8. Il rapporto di lavoro esclusivo costituisce titolo di preferenza per gli incarichi didattici e di ricerca e per i comandi e i corsi di aggiornamento tecnico-scientifico e professionale.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 17 luglio 1980, n. 382, con le specificazioni e gli adattamenti che saranno previsti in relazione ai modelli gestionali e funzionali di cui all'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n.419, dalle disposizioni di attuazione della delega stessa.

10. Fermo restando, per l'attività libero-professionale in regime di ricovero, quanto disposto dall'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è consentita, in caso di carenza di strutture e spazi idonei alle necessità connesse allo svolgimento delle attività libero-professionali in regime ambulatoriale, limitatamente alle medesime attività e fino alla data, certificata dalla regione o dalla provincia autonoma, del completamento da parte dell'azienda sanitaria di appartenenza degli interventi strutturali necessari ad assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria e comunque entro il 31 luglio 2007, l'utilizzazione del proprio studio professionale con le modalità previste dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui al decreto del

Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 121, del 26 maggio 2000, fermo restando per l'azienda sanitaria la possibilità di vietare l'uso dello studio nel caso di possibile conflitto di interessi. Le regioni possono disciplinare in modo più restrittivo la materia in relazione alle esigenze locali.

Art. 15-sexies. - Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari che svolgono attività libero-professionale extramuraria

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari in servizio al 31 dicembre 1998 i quali, ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, abbiano comunicato al direttore generale l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria e che non intendano revocare detta opzione, comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione dei risultati programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le aziende stabiliscono i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare, nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

Art. 15-septies - Contratti a tempo determinato

1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza, a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.

2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico.

3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.

5-bis. Per soddisfare le esigenze connesse all'espletamento dell'attività libero-professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all'attivazione delle strutture e degli spazi per l'attività libero-professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l'attività libero-professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratti di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all'effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede ad effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a rapporto professionale è assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell'azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

Art. 15-octies. - Contratti per l'attuazione di progetti finalizzati

1. Per l'attuazione di progetti finalizzati, non sostitutivi dell'attività ordinaria, le aziende unità sanitarie locali e le aziende ospedaliere possono, nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n.662, a tal fine disponibili, assumere con contratti di diritto privato a tempo determinato soggetti in possesso, di diploma di laurea ovvero di diploma universitario, di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di titolo di abilitazione professionale, nonché di abilitazione all'esercizio della professione, ove prevista.

Art. 15-nonies. - Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali

1. Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale,

ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, fatta salva l'applicazione dell'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 , n.503. È abrogata la legge 19 febbraio 1991, n. 50, fatto salvo il diritto a rimanere in servizio per coloro i quali hanno già ottenuto il beneficio.

2. Il personale medico universitario di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, cessa dallo svolgimento delle ordinarie attività assistenziali di cui all'articolo 6, comma 1, nonché dalla direzione delle strutture assistenziali, al raggiungimento del limite massimo di età di sessantasette anni. Il personale già in servizio cessa dalle predette attività e direzione al compimento dell'età di settanta anni se alla data del 31 dicembre 1999 avrà compiuto sessantasei anni e all'età di sessantotto anni se alla predetta data avrà compiuto sessanta anni. I protocolli d'intesa tra le regioni e le università e gli accordi attuativi dei medesimi, stipulati tra le università e le aziende sanitarie ai sensi dell'articolo 6, comma 1, disciplinano le modalità e i limiti per l'utilizzazione del suddetto personale universitario per specifiche attività assistenziali strettamente correlate all'attività didattica e di ricerca.

3. Le disposizioni di cui al precedente comma 1 si applicano anche nei confronti del personale a rapporto convenzionale di cui all'articolo 8. In sede di rinnovo delle relative convenzioni nazionali sono stabiliti tempi e modalità di attuazione.

4. Restano confermati gli obblighi contributivi dovuti per l'attività svolta, in qualsiasi forma, dai medici e dagli altri professionisti di cui all'articolo 8.(52)

Art. 15-decies. - Obbligo di appropriatezza

1. I medici ospedalieri e delle altre strutture di ricovero e cura del Servizio sanitario nazionale, pubbliche o accreditate, quando prescrivono o consigliano medicinali o accertamenti diagnostici a pazienti all'atto della dimissione o in occasione di visite ambulatoriali, sono tenuti a specificare i farmaci e le prestazioni erogabili con onere a carico del Servizio sanitario nazionale. Il predetto obbligo si estende anche ai medici specialisti che abbiano comunque titolo per prescrivere medicinali e accertamenti diagnostici a carico del Servizio sanitario nazionale.

2. In ogni caso, si applicano anche ai sanitari di cui al comma 1 il divieto di impiego del ricettario del Servizio sanitario nazionale per la prescrizione di medicinali non rimborsabili dal Servizio, nonché le disposizioni che vietano al medico di prescrivere, a carico del Servizio medesimo, medicinali senza osservare le condizioni e le limitazioni previste dai provvedimenti della Commissione unica del farmaco, e prevedono conseguenze in caso di infrazione.

3. Le Attività delle Aziende unità sanitarie locali previstedall'articolo 32, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n.449, sono svolte anche nei confronti dei sanitari di cui al comma 1.

Art. 15-undecies. - Applicabilità al personale di altri enti

1. Gli enti e istituti di cui all'articolo 4, comma 12, nonché gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto privato adeguano i propri ordinamenti del personale alle disposizioni del presente decreto. A seguito di tale adeguamento, al personale dei predetti enti e istituti si applicano le disposizioni di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, anche per quanto attiene ai trasferimenti da e verso le strutture pubbliche.

Art. 15-duodecies - Strutture per l'attività libero-professionale

1. Le regioni provvedono, entro il 31 dicembre 2000, alla definizione di un programma di realizzazione di strutture sanitarie per l'attività libero-professionale intramuraria.

2. Il Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, determina, nel limite complessivo di lire 1.800 miliardi, l'ammontare dei fondi di cui all'articolo 20 della richiamata legge n. 67 del 1988, utilizzabili in ciascuna regione per gli interventi di cui al comma 1.

3. Fermo restando l'articolo 72, comma 11, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, in caso di ritardo ingiustificato rispetto agli adempimenti fissati dalle regioni per la realizzazione delle nuove strutture e la acquisizione delle nuove attrezzature e di quanto necessario al loro funzionamento, la regione vi provvede tramite commissari ad acta.

Art. 15-terdecies - Denominazioni

1. I dirigenti del ruolo sanitario assumono, ferme le disposizioni di cui all'articolo 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni, nonché le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti denominazioni, in relazione alla categoria professionale di appartenenza, all'attività svolta e alla struttura di appartenenza:

a) responsabile di struttura complessa: Direttore;

52 *La Corte Costituzionale, con sentenza 7-16 marzo 2001, n. 71 (in G.U. 1a s.s. 21/3/2001, n. 12) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 2 del presente articolo "nella parte in cui dispone la cessazione del personale medico universitario di cui all'art. 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, dallo svolgimento delle ordinarie attività assistenziali, nonché dalla direzione delle strutture assistenziali, al raggiungimento dei limiti massimi di età ivi indicati, in assenza della stipula dei protocolli d'intesa tra università e regioni previsti dalla stessa norma ai fini della disciplina delle modalità e dei limiti per l'utilizzazione del suddetto personale universitario per specifiche attività assistenziali strettamente connesse all'attività didattica e di ricerca".*

b) dirigente responsabile di struttura semplice: responsabile.

Art. 15-quattuordecies - Osservatorio per l'attività libero-professionale

1. Con decreto del Ministro della sanità, da adottarsi entro il 10 ottobre 2000, d'intesa con la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 19-quater, è organizzato presso il Ministero della sanità l'Osservatorio per l'attività libero-professionale con il compito di acquisire per il tramite delle regioni gli elementi di valutazione ed elaborare, in collaborazione con le regioni, proposte per la predisposizione della relazione da trasmettersi con cadenza annuale al Parlamento su:

a) la riduzione delle liste di attesa in relazione all'attivazione dell'attività libero-professionale;

b) le disposizioni regionali, contrattuali e aziendali di attuazione degli istituti normativi concernenti l'attività libero-professionale intramuraria;

c) lo stato di attivazione e realizzazione delle strutture e degli spazi destinati all'attività libero-professionale intramuraria;

d) il rapporto fra attività istituzionale e attività libero-professionale;

e) l'ammontare dei proventi per attività libero-professionale, della partecipazione regionale, della quota a favore dell'azienda;

f) le iniziative ed i correttivi necessari per eliminare le disfunzioni ed assicurare il corretto equilibrio fra attività istituzionale e libero-professionale.

Art. 16. - Formazione

1. La formazione medica di cui all'articolo 6, comma 2, implica la partecipazione guidata o diretta alla totalità delle attività mediche, ivi comprese la medicina preventiva, le guardie, l'attività di pronto soccorso, l'attività ambulatoriale e l'attività operatoria per le discipline chirurgiche, nonché la graduale assunzione di compiti assistenziali e l'esecuzione di interventi con autonomia vincolata alle direttive ricevute dal medico responsabile della formazione. La formazione comporta l'assunzione delle responsabilità connesse all'attività svolta. Durante il periodo di formazione è obbligatoria la partecipazione attiva a riunioni periodiche, seminari e corsi teorico-pratici nella disciplina.

Art. 16-bis - Formazione continua

1. Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma, laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta ad adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali. La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

2. La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli, obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione di cui all'art. 16-ter.

2-bis. I laureati in medicina e chirurgia e gli altri operatori delle professioni sanitarie, obbligati ai programmi di formazione continua di cui ai commi 1 e 2, sono esonerati da tale attività formativa limitatamente al periodo di espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale.

Art. 16-ter - Commissione nazionale per la formazione continua

1. Con decreto del Ministro della sanità, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, è nominata una Commissione nazionale per la formazione continua, da rinnovarsi ogni cinque anni. La Commissione è presieduta dal Ministro della salute ed è composta da quattro vicepresidenti di cui uno nominato dal Ministro della salute, uno dal Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, uno dalla Conferenza permanente dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, uno rappresentato dal Presidente della federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché da 25 membri, di cui due designati dal Ministro della salute, due dal Ministro dell'istruzione, dell'universita' e della ricerca, uno dal Ministro per la funzione pubblica, uno dal Ministro per le pari opportunità, uno dal Ministro per gli affari regionali, sei dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta della Conferenza permanente dei presidenti delle regioni e delle province autonome, due dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei farmacisti, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici veterinari, uno dalla Federazione nazionale dei collegi infermieri professionali, assistenti sanitari, e vigilatrici d'infanzia, uno dalla Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della riabilitazione di cui all''articolo 2 della legge 10 agosto

2000, n. 251, uno dalle associazioni delle professioni dell'area tecnico-sanitaria di cui all'articolo 3 della citata legge n. 251 del 2000, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della prevenzione di cui all'articolo 4 della medesima legge n. 251 del 2000, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei biologi, uno dalla Federazione nazionale degli ordini degli psicologi e uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei chimici. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di consultazione delle categorie professionali interessate in ordine alle materie di competenza della commissione.

2. La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini ed i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative. La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche, nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.

3. Le regioni, prevedendo appropriate forme di partecipazione degli ordini e dei collegi professionali, provvedono alla programmazione e alla organizzazione dei programmi regionali per la formazione continua, concorrono alla individuazione degli obiettivi formativi di interesse nazionale di cui al comma 2, elaborano gli obiettivi formativi di specifico interesse regionale, accreditano i progetti di formazione di rilievo regionale secondo i criteri di cui al comma 2. Le regioni predispongono una relazione annuale sulle attività formative svolte, trasmessa alla Commissione nazionale, anche al fine di garantire il monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi regionali di formazione continua. **(53)**

Art. 16-quater. - Incentivazione della formazione continua

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.

Art. 16-quinquies - Formazione manageriale

1. La formazione di cui al presente articolo è requisito necessario per lo svolgimento degli incarichi relativi alle funzioni di direzione sanitaria aziendale e per la direzione di strutture complesse per le categorie dei medici, odontoiatri, veterinari, farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi, tale formazione si consegue, dopo l'assunzione dell'incarico, con la frequenza e il superamento dei corsi di cui al comma 2.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo accordo con il Ministero della sanità ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, organizzano ed attivano, a livello regionale o interregionale, avvalendosi anche, ove necessario, di soggetti pubblici e privati accreditati dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, i corsi per la formazione di cui al comma 1, tenendo anche conto delle discipline di appartenenza. Lo stesso accordo definisce i criteri in base ai quali l'Istituto superiore di sanità attiva e organizza i corsi per i direttori sanitari e i dirigenti responsabili di struttura complessa dell'area di sanità pubblica che vengono attivati a livello nazionale.

3. Con decreto del Ministro della sanità, su proposta della commissione di cui all'articolo 16-ter, sono definiti i criteri per l'attivazione dei corsi di cui al comma 2 con particolare riferimento all'organizzazione e gestione dei servizi sanitari, ai criteri di finanziamento e ai bilanci, alla gestione delle risorse umane e all'organizzazione del lavoro, agli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni, alla metodologia delle attività didattiche, alla durata dei corsi stessi, nonché alle modalità con cui valutare i risultati ottenuti dai partecipanti.

4. Gli oneri connessi ai corsi sono a carico del personale interessato.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale dirigente del ruolo sanitario delle unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, degli istituti ed enti di cui all'articolo 4, degli istituti zooprofilattici sperimentali. Le disposizioni si applicano, altresì, al personale degli enti e strutture pubbliche indicate all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, al quale sia stata estesa la disciplina sugli incarichi dirigenziali di struttura complessa di cui al presente decreto.

Art. 16-sexies. - Strutture del Servizio sanitario nazionale per la formazione

53 *La L. 24 dicembre 2007, n. 244 ha disposto che "sono abrogate le disposizioni di cui al presente articolo incompatibili con i commi da 357 a 360 dell'art. 2 della stessa L. n. 244/2007".*

1. Il Ministro della sanità, su proposta della regione o provincia autonoma interessata, individua i presidi ospedalieri, le strutture distrettuali e i dipartimenti in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, ai quali riconoscere funzioni di insegnamento ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale sanitario.

2. La regione assegna, in via prevalente o esclusiva, a detti ospedali, distretti e dipartimenti le attività formative di competenza regionale ed attribuisce agli stessi la funzione di coordinamento delle attività delle strutture del Servizio sanitario nazionale che collaborano con l'universita' al fine della formazione degli specializzandi e del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione.

Art. 17 - Collegio di direzione

1. In ogni azienda è costituito il Collegio di direzione, di cui il direttore generale si avvale per il governo delle attività cliniche, la programmazione e valutazione delle attività tecnico-sanitarie e di quelle ad alta integrazione sanitaria. Il Collegio di direzione concorre alla formulazione dei programmi di formazione, delle soluzioni organizzative per l'attuazione della attività libero- professionale intramuraria e alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici. Il direttore generale si avvale del Collegio di direzione per l'elaborazione del programma di attività dell'azienda, nonché per l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi, anche in attuazione del modello dipartimentale e per l'utilizzazione delle risorse umane.

2. La regione disciplina l'attività e la composizione del Collegio di direzione, prevedendo la partecipazione del direttore sanitario ed amministrativo, di direttori di distretto, di dipartimento e di presidio.

2-bis. Fino all'entrata in vigore della disciplina regionale sull'attività e la composizione del Collegio di direzione e del Comitato di dipartimento, i predetti organi operano nella composizione e secondo le modalità stabilite da ciascuna azienda sanitaria, fermo restando per il Collegio di direzione la presenza dei membri di diritto.

Art. 17-bis. - Dipartimenti

1. L'organizzazione dipartimentale è il modello ordinario di gestione operativa di tutte le attività delle Aziende sanitarie.

2. Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La preposizione ai dipartimenti strutturali, sia ospedalieri che territoriali e di prevenzione, comporta l'attribuzione sia di responsabilità professionali in materia clinico-organizzativa e della prevenzione sia di responsabilità di tipo gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione della risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti. A tal fine il direttore di dipartimento predispone annualmente il piano delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili, negoziato con la direzione generale nell'ambito della programmazione aziendale. La programmazione delle attività dipartimentali, la loro realizzazione e le funzioni di monitoraggio e di verifica sono assicurate con la partecipazione attiva degli altri dirigenti e degli operatori assegnati al dipartimento.

3. La regione disciplina la composizione e le funzioni del Comitato di dipartimento nonché le modalità di partecipazione dello stesso alla individuazione dei direttori di dipartimento.

TITOLO VI - NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 18. - Norme finali e transitorie

1. Il Governo, con atto regolamentare, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, adegua la vigente disciplina concorsuale del personale del Servizio sanitario nazionale alle norme contenute nel presente decreto ed alle norme del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto applicabili, prevedendo:

a) i requisiti specifici, compresi i limiti di età, per l'ammissione;

b) i titoli valutabili ed i criteri di loro valutazione;

c) le prove di esame;

d) la composizione delle commissioni esaminatrici;

e) le procedure concorsuali;

f) le modalità di nomina dei vincitori;

g) le modalità ed i tempi di utilizzazione delle graduatorie degli idonei.

2. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 1 e salvo quanto previsto dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, i concorsi continuano ad essere espletati secondo la normativa del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, e successive modificazioni ed integrazioni ivi compreso l'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207.

2-bis. In sede di prima applicazione del presente decreto il primo livello dirigenziale è articolato in due fasce economiche nelle quali è inquadrato rispettivamente:

a) il personale della posizione funzionale corrispondente al decimo livello del ruolo sanitario;

b) il personale già ricompreso nella posizione funzionale corrispondente al nono livello del ruolo medesimo il quale mantiene il trattamento economico in godimento.

Il personale di cui alla lettera b) in possesso dell'anzianità' di cinque anni nella posizione medesima è inquadrato, a domanda, previo giudizio di idoneità, nella fascia economica superiore in relazione alla disponibilità di posti vacanti in tale fascia. Con regolamento da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità di concerto con i Ministri del tesoro e per la funzione pubblica, sono determinati i tempi, le procedure e le modalità per lo svolgimento dei giudizi di idoneità. Il personale inquadrato nella posizione funzionale corrispondente all'undicesimo livello del ruolo sanitario è collocato nel secondo livello dirigenziale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1994, i concorsi per la posizione funzionale iniziale di ciascun profilo professionale del personale laureato del ruolo sanitario di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, e successive modificazioni e integrazioni, per i quali non siano iniziate le prove di esame, sono revocati; a decorrere dalla stessa data non possono essere utilizzate le graduatorie esistenti per la copertura dei posti vacanti, salvo che per il conferimento di incarichi temporanei non rinnovabili della durata di otto mesi per esigenze di carattere straordinario cui non si possa in nessun caso far fronte con il personale esistente all'interno dell'azienda sanitaria. In mancanza di graduatorie valide, si applica l'articolo 9, comma 17 e seguenti della legge 20 maggio 1985, n. 207.

4. Nelle pubbliche selezioni per titoli, di cui all'art. 4 della legge 5 giugno 1990, n. 135, fermo restando il punteggio massimo previsto per il curriculum formativo e professionale dalle vigenti disposizioni in materia, è attribuito un punteggio ulteriore, di uguale entità massima, per i titoli riguardanti le attività svolte nel settore delle infezioni da HIV. I vincitori delle pubbliche selezioni sono assegnati obbligatoriamente nelle unità di diagnosi e cura delle infezioni da HIV e sono tenuti a permanere nella stessa sede di assegnazione per un periodo non inferiore a cinque anni, con l'esclusione in tale periodo della possibilità di comando o distacco presso altre sedi. Nell'ambito degli interventi previsti dall'art. 1, comma 1, lettera c), della legge 5 giugno 1990, n. 135, le università provvedono all'assunzione del personale medico ed infermieristico ivi contemplato delle corrispondenti qualifiche dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria, anche sulla base di convenzioni stipulate con le regioni per l'istituzione dei relativi posti.

5. Per quanto non previsto dal presente decreto alle unità sanitarie locali e alle aziende ospedaliere si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Il Ministro della sanità, con proprio decreto, disciplina l'impiego nel Servizio sanitario nazionale di sistemi personalizzati di attestazione del diritto all'esenzione dalla partecipazione alla spesa, prevedendo a tal fine anche l'adozione di strumenti automatici atti alla individuazione del soggetto ed alla gestione dell'accesso alle prestazioni.

6-bis. I concorsi indetti per la copertura di posti nelle posizioni funzionali corrispondenti al decimo livello retributivo ai sensi dell'art. 18, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, abolito dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, sono revocati di diritto, salvo che non siano iniziate le prove di esame alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517.

7. Restano salve le norme previste dai decreti del Presidente della Repubblica 31 luglio 1980, n. 616, n. 618, e n. 620, con gli adattamenti derivanti dalle disposizioni del presente decreto da effettuarsi con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro del tesoro, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome. I rapporti con il personale sanitario per l'assistenza al personale navigante sono disciplinati con regolamento ministeriale in conformità, per la parte compatibile, alle disposizioni di cui all'art. 8. A decorrere dal 1 gennaio 1995 le entrate e le spese per l'assistenza sanitaria all'estero in base ai regolamenti della Comunità europea e alle convenzioni bilaterali di sicurezza sociale sono imputate, tramite le regioni, ai bilanci delle unità sanitarie locali di residenza degli assistiti. I relativi rapporti finanziari sono definiti in sede di ripartizione del Fondo sanitario nazionale .

8. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della sanità, vengono estese, nell'ambito della contrattazione, al personale dipendente dal Ministero della sanità attualmente inquadrato nei profili professionali di medico chirurgo, medico veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo le norme del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, in quanto applicabili.

9. L'ufficio di cui all'art. 4, comma 9, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, come modificato dall'art. 74 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è trasferito al Ministero della sanità.

10. Il Governo emana, entro centottanta giorni dalla pubblicazione del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, un testo unico delle norme sul Servizio sanitario nazionale, coordinando le disposizioni preesistenti con quelle del presente decreto.**(54)**

Art. 19. - Competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome

1. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione.

2. Per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano le disposizioni di cui

54 *La L. n. 725/94 ha disposto che " i giudizi di idoneità di cui al presente articolo comma 1-bis si svolgono a partire dal 1 settembre 1995."*

all'art. 1, commi 1 e 4, all'art. 6, commi 1 e 2, agli articoli 10, 11, 12 e 13, all'art. 14, comma 1, e agli articoli 15, 16, 17 e 18, sono altresì norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

2-bis. Non costituiscono principi fondamentali, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, le materie di cui agli articoli 4, comma 1-bis, e 9-bis. **(55)**

Art. 19-bis. - Commissione nazionale per l'accreditamento e la qualità dei servizi sanitari

1. È istituita, presso l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, la Commissione nazionale per l'accreditamento e la qualità dei servizi sanitari. Con regolamento adottato su proposta del Ministro della sanità, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinate le modalità di organizzazione e funzionamento della Commissione, composta da dieci esperti di riconosciuta competenza a livello nazionale in materia di organizzazione e programmazione dei servizi, economia, edilizia e sicurezza nel settore della sanità.

2. La Commissione, in coerenza con gli obiettivi indicati dal Piano sanitario nazionale e avvalendosi del supporto tecnico dell'Agenzia per i servizi, sanitari regionali, svolge i seguenti compiti:

a) definisce i requisiti in base ai quali le regioni individuano i soggetti abilitati alla verifica del possesso dei requisiti per l'accreditamento delle strutture pubbliche e private di cui all'art. 8-quater, comma 5;

b) valuta l'attuazione del modello di accreditamento per le strutture pubbliche e per le strutture private;

c) esamina i risultati delle attività di monitoraggio di cui al comma 3 e trasmette annualmente al Ministro della sanità e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano una relazione sull'attività svolta.

3. Le regioni individuano le modalità e gli strumenti per la verifica della attuazione del modello di accreditamento, trasmettendo annualmente alla Commissione nazionale i risultati della attività di monitoraggio condotta sullo stato di attuazione delle procedure di accreditamento.

Art. 19-ter. - Federalismo sanitario, patto di stabilità e interventi a garanzia della coesione e dell'efficienza del Servizio sanitario nazionale

1. Anche sulla base degli indicatori e dei dati definiti ai sensi dell'articolo 28, comma 10, della legge 23 dicembre 1998, n.448, il Ministro della sanità, sentita l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, determina i valori di riferimento relativi alla utilizzazione dei servizi, ai costi e alla qualità dell'assistenza anche in relazione alle indicazioni della programmazione nazionale e con comparazioni a livello comunitario relativamente ai livelli di assistenza sanitaria, alle articolazioni per aree di offerta e ai parametri per la valutazione dell'efficienza, dell'economicità' e della funzionalità della gestione dei servizi sanitari, segnalando alle regioni gli eventuali scostamenti osservati.

2. Le regioni, anche avvalendosi del supporto tecnico dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali, procedono ad una ricognizione delle cause di tali scostamenti ed elaborano programmi operativi di riorganizzazione, di riqualificazione o di potenziamento dei Servizi sanitari regionali, di durata non superiore al triennio.

3. Il Ministro della sanità e la regione interessata stipulano una convenzione redatta sulla base di uno schema tipo approvato dal Ministro della sanità, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, avente ad oggetto le misure di sostegno al programma operativo di cui al comma 2, i cui eventuali oneri sono posti a carico della quota parte del Fondo sanitario nazionale destinata al perseguimento degli obiettivi del Piano sanitario nazionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

La convenzione:

a) stabilisce le modalità per l'erogazione dei finanziamenti per l'attuazione dei programmi operativi secondo stati di avanzamento;

b) definisce adeguate forme di monitoraggio degli obiettivi intermedi per ogni stato di avanzamento e le modalità della loro verifica da parte dell'Agenzia per i servizi sanitari regionali;

c) individua forme di penalizzazione e di graduale e progressiva riduzione o dilazione dei finanziamenti per le regioni che non rispettino gli impegni convenzionalmente assunti per il raggiungimento degli obiettivi previsti nei programmi concordati;

d) disciplina, nei casi di inerzia regionale nell'adozione nell'attuazione dei programmi concordati, le ipotesi e le forme di intervento del Consiglio dei ministri secondo le procedure e le garanzie di cui all'articolo 2, comma 2-octies.

Art. 19-quater. - Organismi e commissioni

1. Gli organismi e le commissioni previsti nel presente decreto si avvalgono, per il loro funzionamento, delle strutture e del personale delle amministrazioni presso cui operano, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica.))

Art. 19-quinquies. - Relazione sugli effetti finanziari

55 *La corte costituzionale con la sentenza 19-27 luglio 1994, n. 354 (G.U. 1a s.s. 3/8/1994, n. 32) ha dichiarato la illegittimità costituzionale parziale del presente articolo 19 "nella parte in cui qualifica come norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica le disposizioni ivi indicate, e non solo i principi da esse desumibili".*

1. Il Ministro della sanità riferisce annualmente alle Camere sull'andamento della spesa sanitaria, con particolare riferimento agli effetti finanziari, in termini di maggiori spese e di maggiori economie, delle misure disciplinate dal presente decreto.

Art. 19-sexies. - Attuazione di programmi di rilievo e applicazioni nazionale o interregionale.

1. Nei casi di accertate e gravi inadempienze nella realizzazione degli obiettivi previsti in atti di programmazione aventi rilievo e applicazione nazionale o interregionale, adottati con le procedure dell'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Ministro della sanità ne da' adeguata informativa alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano; indi, sentite la regione interessata e l'Agenzia per i servizi sanitari regionali, fissa un congruo termine per provvedere; decorso tale termine, il Ministro della sanità, sentito il parere della medesima Agenzia e previa consultazione con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, propone al Consiglio dei Ministri l'intervento sostitutivo, anche sotto forma di nomina di un commissario ad acta.

Quando la realizzazione degli obiettivi comporta l'apprestamento di programmi operativi di riqualificazione e potenziamento del Servizio sanitario regionale, l'eventuale potere sostitutivo può essere esercitato solo dopo che sia stata esperita invano la procedura di cui all'articolo 19-ter, commi 2 e 3.

Art. 20. - Entrata in vigore

1. Le disposizioni del presente decreto entrano in vigore a decorrere dal 1 gennaio 1993.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 30 dicembre 1992

SCALFARO

AMATO, Presidente del Consiglio dei Ministri
DE LORENZO, Ministro della sanità
BARUCCI, Ministro del tesoro
Visto, il Guardasigilli: MARTELLI

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

D. Lgs. 502

Accordo Conferenza Stato-Regioni "Nuovo sistema ECM"

Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n, 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concemente il nuovo sistema di formazione continua in medicina - Accreditamento dei Provider ECM, formazione a distanza, obiettivi formativi, valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative realizzate all'estero, liberi professionisti.

Rep. Atti n°192 del 5 Novembre 2009

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Nella odierna seduta del 5 novembre 2009:

VISTO l'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281 che attribuisce a questa Conferenza la facoltà di sancire accordi tra il Governo e le Regioni e le Province autonome, in attuazione del principio di leale collaborazione, al fine di coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere attività di interesse comune;

VISTO l'articolo 92, comma 5, della legge 23 dicembre 2000, n. 238 necante disposizioni in materia di accreditamento per lo svolgimento di attività formative dei soggetti pubblici e privati e delle società scientifiche;

VISTA la legge 30 dicembre 2004, n. 311, che all'articolo 1, comma 173, prevede la realizzazione di un Piano nazionale dell'aggiornamento del personale sanitario;

VISTO l'articolo 2, comma 357, della legge 24 dicembre 2007, n, 244 recante disposizioni in materia di Sistema nazionale di educazione continua in medicina (ECM);

VISTO l'Accordo sancito da questa Conferenza nella seduta del l° agosto 2007 (Rep. atti n, 168) concernente ii 'Riordino del sistema di formazione continua in medicina;

VISTA la proposta di accordo in oggetto, pervenuta dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali in data 4 agosto 2009, concernente l'approvazione del documento recante "Nuovo sistema di formazione continua in medicina - Accreditamento dei Provider ECM, formazione a distanza, obiettivi formativi, valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative realizzate all'estero, liberi professionisti";

VISTA la lettera in data 6 agosto 2009 con la quale la proposta di accordo in oggetto è stata diramata alle Regioni e Province autonome;

CONSIDERATO che il punto in oggetto, iscritto all'ordine del giorno della seduta di questa Conferenza del 29 ottobre 2009, è stato rinviato per i necessari approfondimenti tecnici al riguardo;

VISTA la nota in data 4 novembre 2009 con la quale il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha trasmesso la definitiva versione del documento in parola, che recepisce le richieste emendative formulate dai rappresentanti delle Regioni e Province autonome e dai rappresentanti del Ministero dell'economia e delle finanze nel corso della riunione tecnica svoltasi il 3 novembre 2009;

VISTA la lettera in data 4 novembre 2009 con la quale la predetta nuova versione del documento di cui trattasi è stata diramata alle Regioni e Province autonome;

ACQUISITO, nel corso dell'odiema seduta, l'assenso del Govemo, delle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano;

SANCISCE ACCORDO

tra il Govemo e le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano nei termini di seguito riportati:

- É approvato il documento recante "II nuovo sistema di formazione continua in medicina - Accreditamento dei Provider ECM, formazione a distanza, obiettivi formativi. valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative realizzate all'estero, liberi professionisti", Allegato A. parte integrante del presente accordo.

Il SEGRETARIO

Cons. Ermenegilda Siniscalchi

Il PRESIDENTE

On. Dott. Raffaele Fitto

Allegato A

IL NUOVO SISTEMA DI FORMAZIONE CONTINUA IN MEDICINA

Accreditamento dei provider ECM,formazione a distanza, obiettivi formativi, valutazione della qualità del sistema formativo sanitario, attività formative reaLIzzate all'estero, liberi professionisti

L'attività educativa che serve a mantenere, sviluppare e incrementare le conoscenze, le competenze e le performance degli operatori della sanità e che viene denominata ECM (Educazione Continua in Medicina) è stata introdotta in Italia con l'art, 16 bis e segg. del d.1gs. 229 del 1999.

É oggi indispensabìle far progredire il sistema ECM italiano per migliorarne la fruibilità e per meglio garantire la qualità e l'efficacia della formazione.

Un passaggio fondamentale al riguardo è l'accreditamento dei "Provider" (organizzatori e produttori di formazione ECM) e la conseguente assegnazione diretta, da parte degli stessi, dei crediti formativi.

l requisiti richiesti, per l'accreditamento dei Provider, riguardano in particolare le caratteristiche del soggetto da accreditare, la sua organizzazione, il rigore qualitativo nella offerta formativa proposta e l'indipendenza da interessi commerciali, tutti requisiti necessari a garantire una attività formativa efficiente, efficace ed indipendente.

La procedura avviata sarà oggetto di uno specifico Manuale di Accreditamento dei Provider (Regolamento) sottoposto a periodica revisione dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua, sulla base delle esperienze derivanti dalla sua applicazione in un approccio valutativo "dal basso", ai fini del miglioramento continuo del sistema ECM e della sua af1idabililà tecnico professionale (efficacia e qualità) e trasparenza gestionale (equità) presso ì professionisti, le istituzioni sanitarie e i cittadini.

L'Accreditamento dei Provider ECM

L'accreditamento di un Provider ECM è il riconoscimento da parte di un'istituzione pubblica (Commissione Nazionale per la Formazione Continua o Regioni o Province Autonome direttamente o attraverso organismi da questi individuati) che un soggetto è attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità e che pertanto è abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM individuando ed attribuendo direttamente i crediti ai partecipanti.

L'accreditamento si basa su un sistema di requisiti minimi considerati indispensabili per lo

svolgimento di attività formative per l'ECM e viene rilasciato da un solo Ente accreditante a seguito della verifica del possesso di tutti i requisiti minimi previsti secondo standard definiti, atteso che l'accreditamento nazionale comprende ed assume quello regionale.

Le Aziende Sanitarie e gli altri soggetti erogatori di prestazioni sani1arie e socio-sanitarie pubbliche e privati ed eventuali enti di formazione a partecipazione prevalentemente pubblica regionale o provinciale sono accreditate dalle Regioni, Province Autonome o altri enti regionali o pprovinciali appositamente delegati del territorio di riferimento (sulla base del Piano Formativo Residenziale/Formazione sul Campo).

Le Aziende Sanitarie e gli altri soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche o privale ed eventuali enti di formazione a partecipazione pubblica regionale o provinciale ove svolgano uno o più eventi residenziali in regione diversa da quella in cui sono accreditati, sottopongono l'accreditamento dell'evento formativo alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua, la quale in collaborazione con l'Ente accreditante procederà ad ogni singolo accreditamento.

Le Azìende Sanitarie e gli altri soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche o private ed eventuali enti di formazione a partecipazione pubblica regionale o provinciale ove svolgano formazione a distanza con accesso limitato ai propri dipendenti e aglì operatori sanitari della Regione o Provincia autonoma di riferimento, sottopongono l'accreditamento alle Regioni, Province Autonome o altri enti regionali o provinciali a condizione che la formazione a distanza abbia i requisiti di tracciabilità e di completa esclusione dei professionisti che non operano sul territorio dell'ente accreditante di riferimento.

Le Aziende Sanitarie e gli altri soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche o private ed eventuali enti di formazione a partecipazione pubblica regionale o provinciale ove svolgano formazione a distanza con accesso libero a tutti i professionisti indipendentemente dalla loro sede operativa sottopongono la richiesta di accreditamento dell'evento formativo alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

Le Università, gli IRCCS, gli II.ZZ.SS, gli Ordini, i Collegi nonché le rispettive Federazioni

nazionali, le Associazioni professionali e gli enti di diritto pubblico di rilevanza nazionale o sovra regionale sottopongono la richiesta di accreditamento alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

É fatta salva la possibilità di accreditarsi al sistema della Regione o Provincia presso cui hanno sede legale secondo le medesime ipotesi e tipologie dei soggetti sopra elencati.

Le società scientifiche, nonché le agenzie formative, gli enti di formazione, le fondazioni, gli altrì enti pubblici e i soggetti privati quali soggetti non erogatori di prestazioni sanitarie sottopongono la richiesta dì accreditamento alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua qualora il Piano Formativo si realizzi

in più Regioni o Province Autonome o per formazione a distanza rivolta ai professionisti indipendentemente dalla loro sede operativa.

Le società scientifiche, nonché le agenzie formative, gli enti di formazione, le fondazioni, gli Ordini i Collegi e le Associazioni professionali, gli altri enti pubblici e i soggetti privati, quali soggetti non erogalori di prestazioni sanitarie che intendono erogare attività formative residenziali o in formazione a distanza - quest'ultima con requisiti dì tracciabiIità - rivolte esclusivamente agli operatori sanitari della Regione o Provincia autonoma dove ìI soggetto stesso ha eletto la propria sede legale, sottopongono la richiesta di accredìtamento in qualità dì provider alla Regione o alla Provinda Autonoma o ad altri enti regionalì o provinciali da essi delegati, del territorio di riferimento.

I criteri indicati nel presente documento saranno oggetto dì rivalutazione da parte della Commissione Nazionale per la Formazione Continua a seguito degli esiti del monìtoraggìo annuale delle attività svolte dai provider comunque accredita ti, pertanto:

1) Per le aziende sanitarie / soggetti erogatori dì prestazioni sanitarie e socio sanitarie pubblici o privati sussiste l'obbligo di accreditarsi presso la Regione in cui insiste la sede, sempre che la Regione abbia attivato un proprio sistema di accreditamento;

2) In base al monitoraggio su tale tipo di accreditamento si valuterà l'opportunità di individuare la percentuale massima di eventi (rispetto a quelli che compongono il piano) che potranno essere accreditati ed essere realizzati al di fuori della Regione o provincia autonoma di riferimento:

3) Si sottolinea la necessità della tracciabilità delle attività FAD con accesso limitato agli operatori sanitari della Regione o provincia autonoma di riferimento nella quale svolgono prevalentemente l'attività sanitaria;

4) Le Università, le Società scientifiche, gli IRCCS, gli II.ZZ.SS., gli ordini, i collegi, le relative federazioni, le Associazioni professionali, gli enti di diritto pubblico e i soggetti privati possono scegliere il soggetto accreditante (Commissione nazionale per la formazione continua o Regionel Provincia autonoma) purché rispettino ì limiti conseguenti,

In caso dì accreditamento presso la Commissione Nazionale per la Formazione Continua non sussisteranno vincoli territoriali; in caso di accreditamento presso un sistema regionale o provinciale autonomo, l'attività residenziale e la Formazione a distanza - quest'ultima con requisiti di tracciabilità - dovranno rispettivamente essere erogati nella Regione o Provincia Autonoma di riferimento e comunque dovranno essere limitati agli operatori sanitari che svolgono l'attività sanitaria prevalentemente nella Regione o Provincia autonoma.

I crediti formativi attestati ai professionisti della Sanità da un Provider accreditato a livello regionale, hanno valore nazionale.

La richiesta iniziale di accreditamento, se accettata, permette di acquisire un Accreditamento provvisorio che dura al massimo 24 mesi, dopo i quali decade automaticamente se non è stato ottenuto l'Accreditamento Standard della durata di 4 anni.

L'Accreditamento standard si può ottenere dopo almeno un anno dall'aver ottenuto l'accreditamento provvisorio o come conferma di un precedente accreditamento standard. A questo fine, durante il periodo di accreditamento provvisorio, l'Ente accreditante verifica non solo il possesso di tutti i requisiti, ma anche la quantità e la qualità delle attività formative realizzate dal richiedente attraverso verifiche ed audit che riguardino tutti gli aspetti dell'attività del Provider ma con particolare riferimento agli aspetti della qualità scientifica e didattica,

Il Provider può richiedere l'accreditamento limitato a specifiche aree formative (ad es, Società Scientifica che si rivolge al settore o settori disciplinari che rappresenta o che sono affini) o a specifiche professioni sanitarie (ad es. medici, infermieri, fisioterapisti, igienisti dentali etc) fermo restando il rispetto dei requisiti minimi.

L'accreditamento può essere anche limitato a specifiche tipologie/procedure formative (residenziali, FAD, FSC, etc.).

L'accreditamento può essere revocato, in via temporanea o definitiva, se il Provìder accreditato viola adempimenti previsti o non rispetta le indicazioni ricevute dall'Ente accreditante.

L'accreditamento dei Provider ECM è un processo istituzionale che ha caratteristiche e finalità in

parte diverse e più ampie di quelle considerate dai sistemi di certificazione della qualità secondo norme ISO o altre equipollenti e, quindi, la certificazione di qualità dei processi non può essere considerata elemento sufficiente. Qualora, tuttavia, il Provider abbia già ottenuto la certificazione del proprio sistema di qualità per le attività formative secondo tali norme, potrà utilizzare - ove possibile - gli stessi documenti base della certificazione a supporto della richiesta di accreditamento ECM.

Il sistema dei requisiti per l'accreditamento e dei relativi standard, costituisce la base comune minima condivisa a livello nazionale e regionale.

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua, e le Regioni e province autonome, tuttavia, possono anche individuare requisiti e standard più restrittivi al fine di elevare la qualità dell'offerta formativa.

Le iniziative finalizzate all'accreditamento come Provider ECM da parte delle aziende e degli enti del SSN possono essere attuate nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili nell'ambito della legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'Ente accreditante

L'accreditamento ECM è rilasciato da un Ente accreditante.

Gli Enti accreditanti ECM sono la Commissione Nazionale per la Formazione Continua, le Regioni e le Province autonome, eventualmente attraverso organismi da queste appositamente deputati.

Per valutare il possesso dei requisiti previsti, l'Ente accreditante esamina la documentazione ricevuta ed effettua visite per verificare che la situazione corrisponda realmente a quanto previsto dalla regolamentazione vigente e dichiarato presso la sede del Provider e nei luoghi dove vengono realizzate le attività formative.

L'Ente accre ditante ha anche la responsabilità del controllo dei Provider che ha accreditato nonché della verifica delle attività ECM che questi svolgono nel territorio di competenza.

A questo fine dovranno essere effettuate ogni anno visite di verifica ad almeno il 10% dei Provider accreditati da ogni Ente.

L'Ente accreditante che riscontri violazioni, in funzione della loro gravità, può disporre sanzioni al Provider, a partire da un'ammonizione fino alla revoca in via temporanea o definitiva dell'accreditamento.

Il Comitato di Garanzia per l'indipendenza della formazione continua dal sistema di sponsorizzazione

Premesso che il sistema di formazione continua, per gli obiettivi che si pone, è da considerare "settore strategico" in quanto è teso a migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema Sanitario Nazionale in favore della salute dei cittadini, e che deve salvaguardare, in tal senso, la concreta indipendenza dei contenuti formativi dagli interessi commerciali presenti nell'area sanitaria, la Commissione nazionale per la formazione continua ha istituito un Comitato di Garanzia.

I soggetti privati e non erogatori di prestazioni sanitarie che si avvalgono di sponsorizzazioni in favore della formazione continua e che sottopongono la richiesta di accreditamento alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua (qualora il piano formativo si realizzi in Regioni o Province Autonome o in quanto erogatori di formazione a distanza rivolta ai professionisti indipendentemente dalla loro sede operativa) saranno sottoposti ad un controllo più stringente rispetto ai soggetti erogatori di prestazioni sanitarie, pubblici e privati, al fine di verificare la non prevalenza dei pur legittimi, interessi commerciali rispetto a quelli formativi e di interesse del Servizio sanitario nazionale.

Il Comitato, che costituisce articolazione organizzativa della Commissione nazionale per la formazìonne continua, è nominato con provvedimento del Presidente della Commissione nazionale stessa ed è composto da cinque componenti individuati tra i componenti della Commissione nazionale stessa, su indicazione del Comitato dì Presidenza.

La partecipazione ai lavori del Comitato di Garanzia non può comportare nuovi o maggiori oneri rispetto al finanziamento di cui al paragrafo "Procedure e verifiche - Il contributo alle spese".

Il Comitato di Garanzia ha compiti di :

a) monitoraggio dei piani formativi e dei singoli eventi formativi che si svolgono sul territorio nazionale, comunitario ed estero (sulla base del numero complessivo delle richieste di accreditamento, i controlli non possono essere inferiori a12 5% degli accreditati in via provvisoria);

b) vigilanza della corretta applicazione del Manuale di Accreditamento dei Provider (Regolamento) per l'erogazione delle attività di formazione continua al quale deve attenersi il provider accreditato in via provvisoria (fino ad un massimo dì 24 mesi);

c) controllo dei report definiti dal Comitato di Garanzia e prodotti dal provider a margine della erogazione della formazione continua;

d) veritica della corretta applicazione delle indicazioni riportate nell'autorizzazione rilasciata dall'AlFA ai sensi dell'articolo 124 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219;

e) istruttoria dei procedimenti dì contestazione nei confronti dei provider per riscontrate attività non conformi al richiamato Manuale di Accreditamento dei Provider (Regolamento) della Commissione nazionale per la formazione continua e delle relative proposte sanzionatorie da sottoporre al Comitato di Presidenza per l'approvazione da parte della Commissione nazionale,

Per le attività ad esso affidate il Comitato si avvale della Segreteria della Commissione nazionale per la fonnazione continua, dell'Osservatorio nazionale per la formazione continua, nonché degli Ordini, dei Collegi e delle Associazioni professionali che si rendono disponibili a collaborare,

Le deliberazioni del Comitato di Garanzia, debitamente motivate, sono registrate previa approvazione della Commissione nazionale per la formazione continua a margine dell'Albo dei Provider.

L'attività è avviata in via sperimentale in coincidenza con l'accreditamento dei Provider da parte della Commissione nazionale per La formazione continua e sarà svolta in collaborazione con le Regioni e le Province autonome che, nella prima fase di avvio, intendono partecipare,

Albo Nazionale dei Provider

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua di concerto con gli altri Enti accreditanti a livello regionale e provinciale predispone l'Albo Nazionale dei Provider ECM (che include sia i Provider accreditati

a livello Nazionale che quelli accreditati a livello regionale e prov. aut.) e cura l'aggiornamento sistemalìco, rendendolo pubblicamente consultabile con il rilievo delle eventuali sanzioni ricevute.

Alla copertura dei relativi oneri sì provvede nell'ambito delle risorse finanziarie dì cui all'articolo 92, comma 5, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell' articolo 2, comma 357, 358, 359, 360, della legge 244 del 24 dicembre 2007.

Il Rapporto annuale

Ogni Ente accreditante produce un Rapporto annuale sulle attività ECM che include, tra l'altro, ì risultati delle verifiche effettuate.

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua, sulla base di tali Rapporti e sulla scorta dei dati dell'Osservatorio Nazionale e del Co.Ge.A.P.S. produce un Rapporto annuale sulle attività ECM in Italia che analizza anche i punti critici del sistema complessivo.

Il Provider accreditato per l'ECM

li Provider accreditato per l'ECM è un soggetto che:

• ha configurazione giuridica autonoma;

• opera regolarmente nel campo della formazione continua degLi operatori sanitari;

• possiede tutti i requisiti secondo gli standard definiti e ha quindi ottenuto 1'Accreditamento ECM;

• svolge attività di formazione esclusivamente fmalizzata al miglioramento dell'assistenza sanitaria e non influenzata da interessi commerciali;

• si impegna ad applicare correttamente le indicazioni contenute nel presente documento e nel ManuaLe di Accreditamento dei Provìder (Regolamento) per l'erogazioое delle attività di formazione continua;

• è in grado di organizzare e rendere fruibili eventi o programmi educazionali garantendo anche il supporto logistico, il tutoraggio, la valutazione e la verifica dell'apprendimento, ovvero la trasmissione dei dati su traccia elettronica;

• ha competenze nelle metodologie e nelle tecniche per la formazione degli operatori sanitari, sui contenuti delle attività formative realizzate, che devono essere garantiti dal profilo delle competenze docunentate del responsabile scientifico di ogni programma e del comitato scientifico nel suo complesso;

• è responsabile dell'integrità etica, del valore deontologico, della qualità tecnico scientifica, dei contenuti di tutte le attività educazionalì che organizza e dei materiali didattici che utilizza nonché dell'indipendenza dei programmi formativi da qualsiasi influenza estranea agli interessi formativi dei professionisti;

• assegna crediti ECM ai propri prodotti formativi ed attesta l'acquisizione dei crediti ai partecipanti alle attività educative che organizza, dopo aver verificato positivamente il raggiungimento degli obiettivi formativi in termini di acquisizione di nuove conoscenze e competenze;

• si impegna a comunicare, all'Ente accreditante con almeno 15 giorni dì anticipo, la data e la sede nonché il programma finale di ogni evento che organizza;

• si impegna a trasmettere immediatamente all'Ente accreditante ogni eventuale cambiamento di denominazione, di stato giuridico e di statuto, inclusa la formazione di consorzi, etc. Dal momento di tale comunicazione e fino all'autorizzazione den'Ente accreditante non potrà svolgere alcuna attività ECM;

• è disponibile a rendere accessibile tutta la documentazione necessaria per le attività di verifica ed a sostenere le spese relative al contributo annuale, comprensivo delle spese sostenute dall'Ente accreditante per le attività di verifica standard *(Ogni anno l'Ente accreditanre deve effittuare visite ad almenn il]0 % dei Provider che ha accredìtato, secondo propri programmi che tengono conto delle caratteristiche dei Provider, della data dell'ultima verifica e dei risultati delle verifiche precedenti)*;

• è responsabile della trasmissione dei dati per la doppia e contestuale registrazione dei crediti sulla base di una traccia informatìca unica costituendo la sua capacità di ottemperare a questo obbligo un requisito di accreditamento. Il provìder deve infatti trasmettere per via informatica i crediti agli

organismi/ente accreditante e, in contemporanea al CO.Ge.A.P.S. quale organismo nazionale deputato alla gestione delle anagrafiche nazionali e territoriali, dei crediti ECM attribuiti ai professionisti, che fanno capo agli Ordini, Collegi nonché le rispettive Federazioni nazionali e Associazioni professionali, consentendo a questi la relative funzioni di certificazione delle attività formative svolte .

• può acquisire la disponibilità di attrezzature, locali, servizi, materiali didattici, etc. da parte di terzi con accordi, convenzioni o locazioni, formalmente sottoscritti e registrati, fermo restando i profili di tutela dal conflitto di interessi e resta comunque il responsabile di tutto quanto organizzativamente coinvolto nei programmi ECM cui ha assegnato crediti.

L'industria farmaceutica e quella degli strumenti e presidi medici non possono acquisire il ruolo di Provider, ma possono essere sponsor di Provider in base alle condizioni indicate nell' apposito paragrafo sulle regole di partecipazione dei provider e degli sponsor al sistema di formazione

continua.

I Crediti ECM

I crediti ECM sono indicatori della quantità di formazione/apprendimento effettuato dagli operatori sanitari in occasione di attività ECM.

I crediti ECM vengono assegnati dal Provider ad ogni programma educazionale che realizza secondo criteri uniformi indicati dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua sulla base del tempo, della tipologia formativa e delle caratteristiche del programma.

I crediti ECM vengono attestati dal Provider ai partecipanti agli eventi o programmi educazionali una volta accertato un adeguato apprendimento e sono validi su tutto il territorio nazionale.

La quantità di crediti ECM che ogni professionista della sanità deve acquisire per il periodo 2008-2010 è di 150 crediti ECM sulla base di 50 (minimo 25, massimo 75) ogni anno. Per questo triennio possono essere considerati, nel calcolo dei 150 crediti, anche 60 crediti già acquisiti negli anni precedenti.

Il Provider deve trasmettere tempestivamente all'Ente aecreditannte ed al COGEAPS i crediti che ha assegnato ad ogni partecipante.

Gli Obiettivi formativi nazionali e regionali

Gli obiettivi formativi, nazionali e regionali, sono lo strumento utilizzato per orientare i programmi di formazione continua rivolti agli operatori della sanità al fine di definire le adeguate priorità nell'interesse del SSN.

L'individuazione e la ripartizione tra ì livelli istituzionali (nazionali, regionali, aziendali) degli obiettivi formativi costituisce una misura di riferimento e di bilanciamento delle competenze e delle responsabilità, atteso che tali obiettivi devono poi concretamente articolarsi ed armonizzarsi nel piano formativo (Dossier formativo) del singolo professionista e/o di équipe, all'interno del quale assumono rilievo tre tipologie di obiettivi formativi:

a) finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze tecnico professionali individuali nel settore specifico di attività, acquisendo crediti formativi inerenti eventi specificatamente rivolti alla professione o alla disciplina di appartenenza (obiettivi formativi tecnico-professionali);

b) finalizzati allo sviluppo delle competenze e delle conoscenze nelle attività e nelle

procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, efficacia, appropriatezza e sicurezza degli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. Questi obiettivi si rivolgono dunque ad operatori ed équipe che intervengono in un determinato segmento di produzione (obiettivi formativi di processo);

c) finalizzali allo sviluppo delle conoscenze e competenze nelle attività e nelle procedure idonee a promuovere il miglioramento della qualità, efficienza, effcacia, appropriatezza e sicurezza dei sistemi sanitari. Questi obiettivi si rivolgono, dì norma, a tutti gli operatori avendo quindi caratteristiche interprofessionali (obiettivi formativi di sistema).

Il piano formativo individuale e/o di équipe (Dossier formativo) rappresenta dunque, sul piano pratico, iI prodotto di queste tre dimensioni della formazione; in altre parole definisce il volume dei bisogni da soddisfare/soddisfatti di quel professionista, inserito in quello specifico processo di produzione di attività sanitarie, parte costitutiva di un sistema più generale di tutela della salute.

Gli obiettivi formativi di rilievo nazionale vengono definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua e devono essere riconducibili alle attività sanitarie e socio sanitarie collegate ai Livelli Essenzìalì di Assistenza.

Essi, nel tener conto dei programmi per la salute definiti dal Piano sanitario nazionale, oltre a

promuovere il miglioromento delle competenze professionalì specifiche nelle aree tecnico sanitarie coinvolte in programmi di prioritario interesse della sanità, vanno altresì riferiti alla necessità di promuovere e mantenere nel tempo quelle conoscenze e quelle competenze necessarie ed idonee al miglioramento degli standard di efficacia, appropriatezza, sicurezza e qualità dei servizi professionali ed istituzionali resi ai cittadini.

Questi obiettivi si propongono dunque di migliorare ì sistemi sanitari nel loro complesso e a tal fine si rivolgono indistintamente a tutti glì attori dei proeessi di prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione i quali vengono cosi sollecitati a sviluppare:

- l'individuazione ed il soddisfacimento dei bisogni formativi nel campo specifico delle proprie conoscenze e competenze tecnico professionali relative alle attività svolte;

- le capacità di collaborazione e integrazione tra strutture, tra attività e tra professionisti;

- l'efficace trasferimento nelle pratiche preventive e clinico assistenzialì, delle conoscenze e delle innovazioni tecnico scientifiche, organizzative e gestionali con le relative valutazioni di impatto;

- la cultura e la pratica della sistematica valutazione della qualità dei processi, degli esiti, della qualità percepita delle attività rese, atrraverso programmi educazionali finalizzati ad un uso esperto delle tecniche di audit, di revisione tra pari, di seminari di autovalutazione dando così impulso al circuito del miglioramento continuo;

- la sistematica attività di diffusione dei principi, degli strumenti e delle procedure idonee ed efficaci al radicamento delle buone pratiche professionali, in particolare l'adesione, l'adattamento, l'applicazione e la valutazione di impatto di linee guida, raccomandazioni, protocolli diagnostico terapeuticì, percorsi di cura ed assistenza;

- la cultura della sicurezza delle cure attraverso programmi di formazione per la prevenzione, la rilevazione e la gestione degli errori nei sistemi e nelle procedure tecnico professionali;

- la cultura dei valori etici e civili del nostro sistema di tutela della salute, in particolare la centralità del cittadino-paziente nei servizi perseguendo gli obiettivi di una comunicazione efficace per una migliore gestione del consenso informato e delle plurime relazioni interprofessionali, di umanizzazione dei luoghi, dei processi e selle relazioni di cura, di utilizzo efficace ed efficiente (management) ed appropriato delle risorse, anche attraverso una sistematica attività di informazione e formazione sui codici deontologici professionali.

Gli obiettivi formativi di rilievo regionale e aziendale sono stabiliti dalle Regioni e dalle Aziende Sanitarie e tengono conto dei Piani sanitari regionali e delle specifiche mission aziendali. Sono, al pari di quelli nazionali, finalizzati a garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza ai servizi prestati, in ragione delle peculiarità organizzative locali e delle caratteristiche epidemiologiche e socio sanitarie territoriali.

In particolare, a tali livelli e soprattutto a quello aziendale devono trovare compiuta definizione tutti quegli obiettivi formativi cbe riguardano gli specifici processi di produzione delle attività sanitarie. La moderna complessità di questi processi richiede che gli obiettivi di miglioramento assumano non solo il pieno soddisfacimento di bisogni formativi tecnico professionali individuali diversi , ma anche di quelli comuni attinenti alla qualità dei sistemi in termini di relazioni, di organizzazione, di gestione.

In particolare, si sottolinea che la formazione ECM non può essere considerata titolo sufficiente alla abilitazione all'esercizio di una specifica branca sanitaria ed esaustivo dell'obbligo di garantire la sicurezza nei confronti dei cittadini, fatto salvo quanto diversamente previsto dalle norme in vigore (obiettivi formativi indicati dalle norme specifiche per particolari categorie di operatori sanitari).

Le aree sotto elencate costituiscono dunque aree di riferimento cbe in coerenza con i Piani Sanitari Nazionali e Regionali vigenti e quindi periodicamente rinnovabili, dovranno essere utilizzati per l'individuazione degli "obiettivi formativi" che devono essere evidenziati nei Piani di formazione dei singoli Provider, pubblici e privati.

Esse costituiscono, pertanto, aree di riferimento per l'accreditamento dell'offerta formativa ECM. All'interno delle medesime aree le programmazioni nazionali e regionali individuano priorità di attuazione e specificità di destinazione ai professionisti utenti.

1. Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence based practice (ebm - ebn - ebp)

2. Linee guida - protocolll- procedure - documentazione clinica

3. Percorsi clinico-assistenziali/diagnostici/riabilltativi, profili di assistenza - proftli di cura

4. Appropriatezza prestazioni sanitarie nei lea. Sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed efficacia

5. Principi, procedure e strumenti per il governo clinico delle attività sanitarie

6. La sicurezza del paziente.

7. La comunicazione efficace, la privacy ed il consenso informato

8. Integrazione interprofessionale e multiprofessionale, interistituzionale.

9. Integrazione tra assistenza territoriale ed ospedaliera

Lo. Epidemiologia - prevenzione e promozione della salute

11. Management sanitario. Innovazione gestionale e sperimentazione di modelli organizzativi gestionali

12. Aspetti relazionali (comunicazione interna, esterna, con paziente) e umanizzazione delle cure

13. Metodologia e tecniche di comunicazione sociale per lo sviluppo dei programmi nazionali e regionali di prevenzione primaria e promozione della salute

14. Accreditamento strutture sanitarie e dei professionisti. La cultura della qualita'

15 .Multiculturalita' e cultura dell'accogllenza nell'attività sanitaria

16. Etica, bioetica e deontologia

17. Argomenti di carattere generale: informatica e llngua inglese scientifica di livello avanzato, normativa in materia sanitaria: i principi etici e civili del ssn

18. Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica

19. Medicine non convenzionali: valutazione dell'efficacia in ragione degli esiti e degli ambiti di complementarieta'

20, Tematiche speciali del ssn e ssr ed a carattere urgente e/0 straordinario individuate dalla cn ecm per far fronte a specifiche emergenze sanitarie

21. Trattamento del dolore acuto e cronico, palliazione

22. Fragilita' (minori, anziani, tossico-dipendenti, salute mentale): tutela degli aspetti assistenziali e

socio-assistenziali,

23 Sicurezza alimentare e/o patologie correlate

24. Sanità veterinaria

25. Farmacoepidemioloo[a, farmacoeconomia, farmacovigilanza

26. Sicurezza ambientale e/o patologie correlate

27. Sicurezza negli ambienti e nre luoghi di lavoro e/o patologie correlate

28. Implementazione della cultura e della sicurezza in materia di donazione-trapianto

29. Innovazione tecnologlca: valutazione, miglioramento dei processi di gestione delle tecnologie bi-0mediche e dei dispositivi medici. Technology assessment

Di particolare rilievo per il ssn e i ssr:

Umanizzazi0ne delle cure:

- Trattamento del dolore acuto e cronico, palliazione,

Qualita' dei sistemi ed i processi clinico assistenziali:

- Applicazione nella pratica quotidiana dei principi e delle procedure dell'evidence base practice (ebm; ebn; ebp);

- Appropriatezza prestazioni sanitarie nei lea. Sistemi di valutazione verifica e miglioramento dell'efficienza e dell'eff1cacia;

- Aspetti relazionali (comunicazione interna esterna con paziente) e umanizzazione delle cure.

Conoscenze in tema di competenze specialistiche

- Contenuti tecnico-professionali (conoscenze e competenze) specifici di ciascuna professione. Di ciascuna specializzazione e di ciascuna attività ultraspecialistica.

Raccomandazione: il provider, all'atto della presentaz]ane del piano formativo annuale contenente l'attività formativa che intende erogare, deve corredare gli obiettivi formativi con indicatori che consentano di valutare i risultati dell'attività formativa al provider stesso. A cura del provider i dati devono essere trasmessi all'ente accreditante e alla Commissione nazionale per la formazione continua al fine di monitorare l'efficacia dell'attività formatìva e i risullalì conseguiti.

MEDICINE E PRATICHE NON CONVENZIONALI DI RIFERIMENTO (MNC)

L'ente accreditante, all'atto della presentazione del piano formativo da parte del provider che contenga eventi compresi nelle Medicine non convenzionali, procederà alla valutazione dei singoli eventi di Medicine non convenzionali ai fini della loro congruità rispetto agli indicati obiettivi formativi.

La Fitoterapia, la Medicina Omeopatica, l'Omotossicologia, l'Agopuntura, la Medicina Ayurvedica e la Medicina Antroposofica sono riservate in via esclusiva, ai fini ECM, alle professioni di medico, odontoiatra, veterinario, farmacista nell'ambito delle rispettive competenze professionali. Per tutto quello che riguarda attività formative diverse comprese nelle Medicine non convenzionali ma diverse da quelle sopra definite, ove comprese nel piano formativo del provider, il piano stesso - a cura dell'ente accreditante - sarà trasmesso alla Commissione nazionale per la formazione continua per la valutazione della compatibilità.

Nota 1 : Per i professionisti che svolgono anche attività commerciale non sono accreditabili ecm i corsi di marketing o con contenuti che fanno riferimento a normale conoscenza in materia fiscale o proprie di attività commerciale che non ha niente a che fare con la specifica competenza sanitaria,

Regole per la partecipazione dei provider e degli sponsor al siistema di formazione continua

Il Provider può accreditare eventi e programmi ECM solo se in grado di garantire che l'informazione e l'attività educazionale sia obiettiva e non influenzata da interessi diretti o indiretti che ne possono pregiudicare la finalità esclusiva di educazione/formazione dei professionisti basata quindi sotto iI profilo scientifico sulle evidenze delle prove di efficacia ed in ogni altro campo sostenuta dalle più moderne conoscenze derivate da fonti autorevoli e terze.

Il conflitto di interesse è la condizione in cui un soggetto svolge contemporaneamente due ruoli differenti con possibilità di inlerferenza dell'uno sull'altro. Perché sussista la condizione di conflitto non è necessario che la possibilità dia effettivamenle luogo all'interferenza.

Per l'ECM si intende evitare, in particolare che :

1. il ruolo di accreditatore/valutatore di provider ECM siano attribuiti al medesimo soggetto;

2. chiunque possa influenzare i contenuti di un evento formativo non dichiari, rendendo palesi, eventuali conflitti di interesse;

3. coloro che attivamente sostengono un'attività formativa e siano portatori di interessi commerciali possono orientare la formazione per le proprie finalità;

4. la partecipazione all'evento educazionale sia condizionata da interessi estranei alla formazione ed all' aggiornamento.

I REQUISITI MINIMI E GLI STANDARD

I requisiti che il Provider deve possedere per ottenere l'accreditamento riguardano l'organizzazione generale e le risorse, la qualità dell'offerta formativa e la gestione del miglioramento continuo della qualità.

Perché la valutazione complessiva possa essere considerata positiva è necessario che tutti i requisiti indicati siano soddisfatti secondo i criteri e gli standard stabiliti e che il soggetto richiedente sia quindi giudicato idoneo alla condizione di "Provider accreditato".

Il possesso dei requisiti viene valutata dagli Enti accreditanti con l'esame della documentazione prodotta anche con visite.

La documentazione formale (domande, documenti, autocertificazioni, etc.) deve essere trasmessa all'Ente accreditante secondo le modalità dallo stesso individuate.

I requisiti minimi richiesti ai provider, il criterio con cui valutarli e le evidenze richieste per la valutazione sono:

A) Requisiti del soggetto richiedente

B) Requisiti strutturali, organizzativi e della qualità

C) Requisiti dell'offerta formativa

PROCEDURE E VERIFICHE

La documentazione del Provider

Il possesso dei requisiti deve essere adeguatamente documentato e a tal fine il Provider è tenuto a predisporre, rendere accessibili e conservare per cinque anni i seguenti documenti riguardanti:

Atti adottati dal provider sull'organizzazione generale dell'attività di formazione continua, sulle relative strutture e sul personale dedicato;

Documenti formali sulla qualità della formazione;

Documenti relativi alle Regole per la partecipazione dei provider e degli sponsor al sistema di formazione continua.

Documenti economico-finanziari

Verifiche e certificazioni che il Provider deve eseguire

Il Provider deve inviare all'Ente accreditante le informazioni relative al programma educazionale ECM. Almeno quindici giorni prima dell'inizio, il programma definitivo di ogni evento deve essere inviato all'Ente accreditante affinché venga inserito nel catalogo (regionale, prov. aut. e nazionale) delle attività ECM disponibili.

Qualsiasi variazione della programmazione dell'evento deve essere comunicata tempestivamente (prima che venga attuata).

11 Provider deve :

• garantire la effettiva partecipazione degli operatori alle attività ECM. Questo può avvenire con modalità varie (firma di frequenza, verifiche elettroniche di ingresso/uscita dalla sede di formazione, scheda di valutazione dell'apprendimento firmato dal partecipante, etc.);

• assicurare la valutazione della qualità percepita da parte dei partecipanti relativamente a ogni evento o programma. Questo parametro deve essere rilevato mediante una scheda standard anonima che includa tra l'altro, specifiche domande su:

- la rilevanza del programma rispetto ai bisogni formativi e al ruolo professionale
- la qualità fo rmativa del programma e dei singoli docenti;
- l'efficacia della formazione ricevuta;
- la qualità dell'organizzazione e ì tempi di svolgimento;
- la eventuale percezione da parte dei partecipanti di interessi commerciali nell'evento o nel programma.

La qualità dei singolì programmi va valutata anche attraverso specifiche relazioni dei Responsabili scientifici redatte alla conclusione delle iniziative;

• valutare l'apprendimento dei singoli partecipanti nelle diverse forme possibili, alla fine dei programmi ed eventualmente in itinere. In questo modo si realizza anche una valutazione della partecipazione al programma e dell'efficacia formativa.

La valutazione dell'apprendimento può essere effettuata con diversi strumentì che devono, tuttavia, essere coerenti con gli obiettivi formativi dichiarati ed avere caratteristiche paragonabili per i diversi programmi in modo da creare condizioni standard di valutazione.

Dopo avere accertato la partecipazione, raccolto il giudizio soggettivo di gradimento ed effettuata la valutazione dell'apprendimento del singolo partecipante, il Provider deve fornire l'attestazione che l'utente ha svolto la specifica attività formativa ed ha acquisito i relativi credili ECM.

Al termine di ogni programma, il Provider deve comunicare all'Ente accreditante ed al COGEAPS, i crediti

attribuiti ai singoli utenti mediante l'uso di una traccia elettronica comune comprensiva di tutti i dati ritenuti idonei alla registrazione ed in particolare alla certificazione dei crediti quale funzione in capo agli Ordini e Collegi e Associazioni protessionali.

TI Provìder è tenuto ad archiviare e conservare per cinque anni copia dì tutte le documentazioni relative all'assegnazione dei crediti.

Il Contributo alle spese

La determinazione del contributo alle spese fissato dalla Commissione nazionale per la formazione continua a carico dei soggetti pubblici e privati per ottenere l'accreditamento e mantenerlo, nonché le modalità e i tempi per i versamenti e le eventuali esenzioni vengono determinati con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali su proposta della Commissione stessa, ai sensi della Legge 388 del 2000, art. 92, comma V, della legge 24 dicembre 2007 n. 244, art, 2, commi 357 e segg. e del D.P.R. 21 maggio 2009.

Le Regioni e le Province autonome provvedono con propri provvedimenti alla determinazione dei contributi a carico dei provider regionali, garantendo che l'entità di tali contributi sia tale da coprire gli oneri diretti ed indiretti a carico delle Regioni e Province autoncme per le attività di propria competenza e per gli organismi di governo del sistema di cui al presente Accordo.

Le Fasi dell'accreditamento

I processi di accreditamento dei Provìder si articolano in fasi diverse che possono essere cosi riassunte.

1. Domanda di accreditamento provvisorio da presentare all'Ente accreditante corredata da tutta la documentazione richiesta.

2. Processo di accreditamento provvisorio L'Ente accreditante entro sei mesi dalla domanda:

a) verifica la sussistenza dei requisiti,

b) stila una relazione con i risultati della valutazione, richiede eventuali integrazjoni e se del caso, effettua visite;

c) emette un proprio atto con iI quale accredita provvisoriamente il Provider per 24 mesi;

d) aggiorna l'Albo nazionale e regionale dei Provider ECM.

3. Domanda di accreditamento standard

Il Provìder può presentarla dopo almeno 12 mesi dall'accreditamento provvisorio, confermando o aggiornando la documentazione già prodotta e allegando un report con la documentazione dell'attività svolta.

4. Processo di accreditamento (standard)

L'Ente accreditante entro sei mesi dalla domanda:

a) verifica l'idoneità della documentazione e l'attività svolta dal provider con accreditamento provvisorio;

b) effettua, visite in loco per accertare la corrispondenza dei requisiti;

c) stila una relazione con i risultati della valutazione;

d) emette un proprio atto con il quale accredita il Provider per un massimo di quattro anni;

e) aggiorna l'Albo nazionale dei Provider ECM.

5. Visite di verifica

L'Ente accreditante le effettua per accertarsi che continuino a sussistere i requisiti per ìl mantenimento dell'accreditamento.

Ogni anno l'Ente accreditante deve effettuare visite ad almeno il 1O % dei Provider che ha accreditato, secondo propri programmi che tengono conto delle caratteristiche dei Provider, della data dell'ultima verifica e dei risultati delle verifiche precedenti.

Durante la visita di verifica l'Ente accreditante rileva l'idoneità dei requisiti ed eventuali violazioni e stila una relazione con i risultati della verifica, emettendo eventualmente i conseguenti provvedimenti che possono includere ammonizione con indicazione delle correzioni richieste e dei termini entro cui attuarle, sospensione temporanea o revoca dell'accreditamento.

Il Rifiuto dell'accreditamento

Ove la richiesta di accreditamento del Provider non venga accolta per significativa dìfformità rispetto agli standard richiesti, l'Ente accreditante dovrà notificare al richiedente la valutazione negativa con le specifiche motivazioni.

L'Ammonizione, la sospensione e la revoca dell'accreditamento

L'Ente accreditante che riscontra da parte di un Provider violazioni degli adempimenti previsti nel presente documento nonché nel Manuale dì accreditamento del Provider (Regolamento) o delle indicazioni ricevute può:

1. inviare un'ammonizione con richiesta delle correzioni da attuare ed i limiti di tempo entro cui provvedere se la violazione è lieve;

2. revocare temporaneamente l'accreditamento se la violazione è grave, oppure se si tratta della seconda violazione lieve; la revoca temporanea dell'accreditamento dura al massimo 12 mesi e se entro questo periodo non viene rilevato il superamento della violazione, l'accreditamento decade automaticamente;

3 . revocare definitivamente l'accreditamento se la violazione è molto grave, oppure se si tratta della seconda violazione grave.

ACCREDITAMENTO DEL PROVIDER FAD

Per ì Provider FAD sono richiesti tutti i requisiti minimi già indicati per l'accreditamento dei Provider e, di conseguenza, si deve attenere alle indicazioni contenute nel presente documento e nel Manuale di Accreditamento dei Provider (Regolamento) per l'erogazione delle attività di formazione continua.

In relazione alla specifica caratteristica della preparazione di materiale durevole e di trasmissione a distanza, vengono di seguito definiti ulteriori requisiti ed obblighi dei Provider FAD.

Il soggetto che acquisisce l'accreditamento (riconosdmento di idoneità) per predisporre e rendere disponibilì ai professionisti sanitari programmi di Formazione a Distanza (FAD) viene definito come "Provider FAD" (accreditato) ed è il responsabile unico di fronte all'Ente accreditante delle attività e programmi formativi che produce e distribuisce .

Provìder FAD può essere qualsiasi soggetto pubblico o soggetti privati qualì soggetti non erogatori di prestazioni sanitarie che possa garan tire:

- competenze clinico-assistenziali, tecniche e scientifiche nel settore disciplinare degli eventi FAD che intende produrre;
- competenze andragogiche;
- competenze editoriali relative alle tecnologie di trasmissione dell'informazione che intende utilizzare

Per poter essere accreditato il Provider FAD può utilizzare e, dove attinente, anche la documentazione relativa alla certificazione di qualità.

Il Provider accreditato è responsabile del contenuto formativo, della qualità scientifica e dell'integrità etica di tutte le attività FAD cui ha assegnato crediti e ne risponde civilmente, in solido con gli autori del materiale didattico durevole, in analogia a quanto previsto dall'art. 11 L. 8-2-1948 n. 47 per l'editore delle pubblicazioni a mezzo stampa. In particolare il Provider risponde dell'attendibilità, serietà e eticità delle informazioni divulgate, che è tenuto a verificare utilizzando il Comitato Scientifico.

Ogni cambiamento di denominazione, di stato giuridico, di statuto, di sede, inclusa la formazione di consorzi, partnership e associazioni deve essere preventivamente comunicato e, ove ritenuto necessario dall'ente accreditante, potrà richiedere una nuova procedura di accreditamento del Provider FAD con le nuove caratteristiche.

L'attività del Provider FAD deve essere basata sulla progettazione annuale da trasmettere all'Ente accreditante.

Nel programma devono essere indicati gli obiettivi formativi generalì e specifici, la/le metodologie didattiche che intende utilizzare per ogni programma FAD e la tipologia di professionisti della sanità cui intende rivolgersi.

Le eventuali variazioni del programma FAD andranno trasmesse all'Ente accreditante almeno trenta giorni prima che il programma venga accreditato e sia quindi disponibile per l'utenza.

Per ogni programma FAD, i materiali durevoli accreditati devono riportare all'inizio la seguente dichiarazione :

- attività svolte in modo autonomo dal Provider:

"Il/la [nome del Provider] è accreditato dalla Commissione Nazionale/Regionale ECM a fornire programmi di formazione continua per [indicare il profilo professionale].

Il/la [nome] si assume la responsabilità per i contenuti, la qualità e la correttezza etica dì questa attività ECM".

- attività svolte con partecipazione di altro soggetto non accreditato.

"Questa attività ECM è stata predisposta in accordo con le regole indicate dalla Commissione Nazionale ECM mediante collaborazione tra [nome del Provider] e [nome soggetto non accreditato].

Il/la [nome Provider è accreditato dalla Commissione Nazionale/Regionale ECM a fornire programmi di formazione continua per [indicare il profilo professionale] e si assume la responsabilità per i contenuti, la qualità e la correttezza etica di queste attività ECM".

Alla suddetta dichiarazione deve essere accluso il numero di accreditamento del Provider FAD e la scadenza dell'accreditamento ricevuto dall'Ente Accreditante.

All'inizio di ogni prodotto per FAD deve anche essere chiaràmente indicata:

- la denominazione ed il numero di accreditamento del Provider FAD;
- la dichiarazjone di responsabilità (vedi paragrafo precedente);

- l'eventuale partecipazione di sponsor commerciali (vedi paragrafo 4.5);
- la data in cui il programma è stato accreditato dal Provider e la data di scadenza.

Nessun programma può avere validità per un periodo temporale superiore ai dodici mesi dalla data in cui il Provider FAD lo ha accreditato (nessun programma potrà avere quindi validità superiore a dodici mesi dopo la scadenza dell'autorizzazione all'accreditamento di quel Provider da parte dell'Ente accreditante);

- il mezzo tecnologico (o combinazioni di mezzi tecnologici) necessario/i per la fruizione del prodotto FAD e le sue caratteristiche. Per la FAD che utilìzza internet e mezzi informatici deve essere indicata la tipologia di hardware e software necessaria per l'utìlizzazione;
- il costo di partecipazione per il professionista della sanità e la procedura per sottoscrivere la partecipazione;
- le indicazioni di massima sulle procedure di valutazione e di certificazione.

Devono essere fornite, all'inizio di ogni programma FAD, una serie di infonnazioni ed istruzioni liberamcnte accessibili e che consentano al potenziale utilizzatore di indirizzare opportunamente le sue scelte e dì utilizzare al meglio il prodotto FAD, quali:

- la tipologia (caratteristiche professionali e specialistiche) del professionista della sanità cui il programma è rivolto; un programma può avere come oggetto anche competenze trasversali, che riguardano più categorie professionali (es: sicurezza, management, comunicazione, informatica) o interdisciplinari (ad es: per équipe sanitarie integrate);
- gli obiettivi didattico/formativi del programma, indicando anche se questi corrispondono in tutto o in parte agli obiettivi prioritari nazionali o regionali;
- i pre-requisiti cognitivi e, se previsto, test di ingresso non limitante la partecipazione ma in grado di informare l'utilizzatore sul livello delle proprie conoscenze/competenze rispetto agli obiettivi del programma;
- la durata prevista dell'attività formativa (tempo medio stimato per acquisire le conoscenze/competenze/comportamenti) da parte dell'utilizza1ore medio della tipologia sopra indicata;
- il numero di crediti assegnati al programma FAD una volta superato il test di apprendimento.

Il Provider FAD deve indicare il nominativo, la qualifica e le credenziali principali del/dei Responsabile/i Scientifico/i di ogni programma FAD cui ha assegnato crediti.

Il Provider FAD, nel caso in cui l'ente accreditante è diverso dalla Commissione nazionale per la formazione continua, può erogare formazione a distanza entro i limiti territorìalì dell'ente accreditante; per questo motivo, deve fornire ogni elemento utile all'ente stesso per la tracciabilità e l'individuazione dell'operatore sanitario al quale attesta i crediti formativi.

Il Provider FAD deve elencare anche nominativi, titoli professionali e sede di lavoro dei docenti e dei formatori che hanno partecipato alla preparazione dei contenuti del programma.

Per ognuno dei docenti/formatori deve essere resa disponibile l'eventuale lista di aziende del settore sanitario (farmaci, strumenti, presidi, etc.) con le quali intrattiene o ha intrattenuto rapporti di affari o di collaborazione negli ultimi due anni.

Il Provider FAD è direttamente responsabile della scientificità ed aggiornamento dei contenuti del programma FAD che ha predisposto.

Tutte le informazioni, indicazioni, linee guida, commenti e quant'altro costituisce il contenuto del programma FAD deve essere basato sull'evidenza scientifica comunemente accettata nell'ambito dell'operatività dei professionisti della Sanità e deve essere presentato in modo equilibrato, con le indicazioni e le controindicazioni opportune.

Tutti i dati scientifici cui si fa riferimento nell' ambito di un programma FAD devono essere conformi agli standard comunemente accettati nel mondo scientifico sia per disegno sperimentale che per l'acquisizione ed analisi dei dati. Metodologie e pratiche per diagnosi e cura che non hanno efficacia documentata scientificamente o che hanno rischi potenziali superiore ai benefici non possono essere oggetto di programmazione.

- Évietata nei materiali durevoli per la FAD pubblicità di qualsiasi tipo per specifici prodotti di interesse sanitario (farmaci, strumenti, dispositivi medico-chirurgici, etc.).
- Il supporto economico di aziende pubbliche e private deve essere dichiarato all'inizio o alla fine del materiale durevole e può includere anche il logo, l'indirizzo e l'area/le aree di specifico interesse dello/degli sponsor commerciali, ma nessun riferimento di tipo promozionale per specifici prodotti.

Nel materiale durevole non può essere riportato alcun nome commerciale (di farmaci, strumenti, presidi) neanche se non correlato con l'argomento trattato.

- Per il materiale cartaceo (giornali, syllabus, pubblicazioni, etc.) nessuna pubblicità può essere presente nelle pagine dedicate all'attività ECM e neanche nelle pagine adiacenti al programma e/o agli strumenti didattici correlati (ad es. : pagine dedicate alla valutaZione).
- Per il materiale informatico e audio-visivo nessuna pubblicità può essere inserita (sotto forma dì "finestre", videate, spot promozionali, etc,) durante lo svolgimento del programma educativo.
- É consentita la pubblicità per attività ECM, inclusa la presentazione e descrizione di corsi. congressi,

materiali durevoli.

Sponsor commerciale è qualsiasi soggetto che fornisce finanziamenti o risorse a un Provider FAD.

L'industria farmaceutica e quella degli strumenti e presidi medici non può acquisire il ruolo di Provider FAD, ma può essere sponsor commercìale di Provider FAD a condizione che il supporto finanziario o di risorse sia dichiarato e non sia in alcun modo condizionante sui contenuti dei materiali durevoli.

Oltre alla dichiarazione di ogni eventuale supporto economico, da inserire all'inizio del materiale durevole, il Provider deve assicurare, in ogni caso, la presenza di specifico questionario sulla qualità percepita in cui i docenti ed i discenti possano indicare se hanno percepito influenza di conflitto di interessi nel materiale ECM (vedi allegato).

Lo sponsor commerciale può essere coinvolto nella distribuzione del materiale FAD.

I programmi FAD possono avere differente qualità dei contenuti ed anche differente efficacia formativa in rapporto alle procedure e strumenti utilizzati.

L'apprendimento degli adulti è più efficace in presenza di una forte motivazione (che si ottiene soprattutto quando il programma formativo viene ritenuto rilevante per gli aspetti professionalì dell'utente ed utilizzabile in tempi brevi) e quando stimola l'interesse dell'utìlìzzatore (in rapporto alla strutturazione del programma, alla metodologia tipo "problem solving", e ad un impiego dinamico delle tecnologie con aspetti di consenso e partecipazione). Tra questi ultimi è di particolare rilievo l'interattività, sia con il docente-tutor che l'interazione cooperativa tra discenti.

L'efficacia formativa delle attività ECM può essere valutata solo dalla modifica migliorativa delle conoscenze, competenze e comportamenti dei professionisti della Sanità nel medio e lungo periodo.

Queste procedure di valutazione sono complesse ed impegnative. Pur se non immediatamente attuabili devono essere prese in considerazione ed avviate, anche a livello sperimentale.

Elemento essenziale della FAD è la verifica della partecipazione al programma da parte dell'utilizzatore. Operando il professionista della salute che utilìzza un programma FAD in sedi e tempi diversi, le possibilità di controllo diretto della sua partecipazione sono limitate (per molti dei mezzi più comunemente utilizzati). Le tecnologie più avanzate consentono verifiche e controlli di partecipazione più stringenti.

La verifica dell'apprendimento costituisce un momento essenziale dell'attività FAD. Consente infatti di valutare l'efficacia formativa complessiva del programma ed anche le singole aree in cui l' efficacia formativa è stata minore. Consente quindi eventuali correzioni della forma con cui i contenuti sono presentati, delle procedure e della strutturazione del programma. I dati della verifica devono pertanto essere conservati dal Provider FAD per cinque anni e resi disponibili in forma di tabulato per l'Ente accreditante con l'indicazione di coloro che hanno utilizzato il programma e di coloro che abbiano superato il test nell'ambito dei monitoraggio dei prograromi FAD.

La qualità di ogni programma FAD deve essere valutata anche in base all'indice di gradimento ex-post manifestato dagli utilizzatori. Questo parametro deve essere rilevato mediante una apposita scheda che deve obbligatoriamente pervenire al Provider FAD da parte di ogni utilizzatore insieme al questionario per la verifica di partecipazione e di apprendimento (in mancanza non potranno essere assegnati crediti).

La suddetta scheda, simile a quella utilizzata per la formazione residenziale, costituisce parte della documentazione che il Provider FAD deve registrare, conservare e rendere, a richiesta, disponibile per l'Ente accreditante in forma di tabulato.

La stessa scheda, in tutti i casi in cui vi è stata la partecipazione d'uno sponsor commerciale, deve includere apposito quesito relativo all'eventuale percezione, da parte degli utilizzatori, di una qualsiasi forma di conflitto di interessi, dì informazione non ben bilanciata, di riferimenti inappropriati che riguardino, sotto qualsiasi forma lo sponsor commerciale. Quest'ultimo quesito deve contenere la nota che la scheda suddetta può essere inviata all'utilizzatore, oltre che al Provider, direttamente all'Ente accreditante.

L'elenco dei Provider FAD sarà reso pubblico nel sito ECM del Ministero dei Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e delle singole Regioni e Province autonome accreditanti in quanto informazione di interesse pubblico. Ogni Provider FAD sarà indicato con il relativo numero di accreditamento, l'indirizzo e la scadenza dell'accreditamento.

Ogni Provider FAD dovrà inviare per via elettronica all'Ente accreditante, il programma formativo annuale, che include ogni prodotto FAD che intende accreditare e con tutte le informazioni necessarie.

Eventuali variazioni dovranno essere comunicate all'Ente accreditante almeno trenta giorni prima della data di accreditamento (e disponibilità per l'utenza) del prodotto FAD e verranno rese pubbliche nell' apposito sito ECM del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali oltre che dell'Ente Regionale accreditante per i Provider Regionali.

Ogni Providcr FAD, su riechiesta, dovrà fornire all 'Ente accreditante copia integrale di ogni materiale durevole prodotto ed accreditato, materiale che dovrà comunque restare disponibile, seppure in forma riservata e non utilizzabile da alcuno, per almeno due anni dopo la data di scadenza del programma stesso, onde consentire verifiche, anche a posteriori, dei contenuti, delle tecnologie e degli adempimenti richiesti.

Per tutto questo periodo verifiche dì attualità dei contenuti rispetto al periodo in cui il programma era valido,

e di corrispondenza con gli standard indicati per i Provider accreditati e per i materiali durevoli, potranno essere eseguite dall'Ente accreditante. La non conformità eventualmente rilevata potrà essere quindì sanzionata non solo per tutto il periodo di validità del programma FAD ma anche per il periodo in cui il Provider FAD ha l'obbligo di conservare il suddetto materiale e renderlo disponibile per due anni dopo la data di scadenza.

Il Provider FAD deve trasmettere all'Ente accreditante ed al COGEAPS i dati relativi ai crediti assegnati ad ogni singolo professionista della Sanità per ogni prodotto FAD insieme ai dati relativi alla qualità percepita.

L'ammontare dei contributi per ottenere l'accreditamento del provider FAD e mantenerlo e le modalità e i tempi per i pagamenti e le eventuali esenzioni vengono definiti dai soggetti accreditanti, con le modalità di cui al paragrafo: "Procedure e verifiche - Il contributo alle spese".

REGOLE PER LA PARTECIPAZIONE DEI PROVIDER E DEGLI SPONSOR AI SISTEMA DI FORMAZIONE CONTINUA

Tutti i soggetti coinvolti nel sistema di ECM devono conformare i propri comportamenti:

- Correttezza ed efficacia del sistema ECM, attraverso il perseguimento dei scopi esclusivamente formativi e di aggiornamento da parte dei soggetti pubblici e privati coinvolti, che hanno l'obbligo di perseguire prioritariament e l'interesse pubblico;

- progettualità relativa alle forme di finanziamento, con l'obiettivo di giungere a forme di collaborazione stabili, leali e proficue tra organismi pubblici (Commissione nazionale e Commissioni regionali ECM, Regioni e Province Autonome), soggetti organizzatori e fornitori di attività ECM (provider) e soggetti finanziatori privati (soggetti e aziende private incluse quelle farmaceutiche e produttrici di dispositivi). In nessun caso ed in nessun modo i suddetti contributi dovranno inf1uenzare i programmi, i contenuti e la valutazione delle attività ECM, né i comportamenti dei

soggetti in esse coinvolte;

- trasparenza dell'azione amministrativa, secondo quanto stabilito tra l'altro dalla L. 241/90 che all'art. 1 La riforma del 2005 della legge 241/90 include tra coloro che sono tenuti al rispetto del principio di trasparenza anche i soggetti privati che svolgono "attività amministrativa" (art. l , comma I ter);

La Sponsorizzazione

La sponsorizzazione in sanità è un contratto atipico, a titolo oneroso, mediante il quale una parte (soggetto sponsorizzato) si impegna ad offrire spazi per la pubblicità del nome (denominazione sociale e commerciale, logo e marchio) e di eventuali messaggi scritti o audiovisivi (ma non mai riferenti a nomi di specifici prodotti sanitari) nei confronti di un altro soggetto (sponsor) a fronte di un corrispettivo in denaro, beni e servizi.

La sponsorizzazione già ora costituisce fonte regolata di finanziamento di manifestazioni convegnistiche e congressuali nonché di programmi formativi, elaborati e organizzati in forma di eventi residenziali o a distanza da parte di soggetti pubblici e privati.

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha assunto al rignardo le seguenti due determinazioni :

• la prima stabilisce che nessun soggetto, che produca, distribuisca, commercializzi e pubblicizzi prodotti farmaceutici, omeopatici, fitoterapici, dietetici, alimenti per infanzia, dispositivi e strumenti medici, può organizzare direttamente o indirettamente eventi formativi ECM (al momento dell'acccreditamento/assegnazione di crediti ad ogni singolo evento l'organizzatore deve rilasciare una autocertificazione ex DPR 445/2000, nella quale dichiara di non svolgere le sopra descritte attività). (Vedi tra l'altro il D.M. Salute n. 46/2005 che modifica il regolamento n. 500 del 6 aprile 1994).

• la seconda prevede la autocertificazione di non conflitto di interessi da parte dell'organizzatore e dei docenti coinvolti in ogni singolo evento o progetto formativo, che preveda o no un finanziamento privato (ai sensi della legge n. 326/2003, art. 48 comma 25). Per questo secondo punto oggi è condivisa l'esigenza di modificare la procedura assicurando piuttosto la trasparenza delle fonti di finanziamento e delle relazioni tra il soggetto che sponsorizza ed il soggetto sponsorizzato, nonché di aggiornare le regole che garantiscono il non condizionamento delle attività ECM da parte di interessi diversi da quelli socio-sanitari di interesse pubblico propri dell'ECM. Infatti è convinzione condivisa che, se correttamente gestita, la sponsorizzazione costituisce un'opportunità di utile supporto economico per il finanziamento dei programmi nazionali e regionali per la formazione continua, ed è anche una opportunità culturale e di accrescimento professionale degli operatori della sanità. Le sponsorizzazioni possono quindi contribuire al miglioramento dell'intero sistema sanitario, con ricadute benefiche sull'assistenza al paziente.

Saranno individuate modalità di reperimento di risorse, da destinare al finanziamento di progetti rivolti ad aree carenti di offerta formativa anche attraverso l'utilizzo di parte dei proventi delle sponsorizzazioni.

Rispetto delle regole come obbligo dei provider

Il rispetto dei principi e delle regole sopra indicate assume pertanto la veste di vero e proprio obbligo che impegna il provider fin dal momento della richiesta di accreditamento.

Il provider, infatti, deve possedere tutti i requisiti richiesti per l'accreditamento e l'Ente accreditante deve attuare adeguati controlli non solo sulla reale sussistenza dei medesimi ma anche successivamente sui prodotti

formativi cui il provider assegna crediti, al fine di verificare la più completa indipendenza del provider stesso dai soggetti che commercializzano beni e strumenti in favore del Servizio Sanitario nazionate (aziende farmaceutiche, produttori di dispositivi e medicali) e da qualsiasi altro soggetto portatore di interessi diversi da quelli deIl'ECM (che è quello di rendere disponibile una formazione scientificamente aggiornata, equilibrata, basata sull' evidenza).

In tal senso sarà verificata la provenienza degli apporti al capitale sociale dei soggetti, società e fondazioni che chiedono di essere accreditati come provider nonché i rapporti di collaborazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del comitato scientifico, di docenti e tutor con soggetti che commercializzano beni, servizi e strumenti in favore del SSN.

Sarà quindi prevista una dichiarazione esplicita sullo stato dei rapporti tra organizzatore e docente, provider ed azienda, docente ed azienda.

Sarà infine acquisito il parere dei discenti/partecipanti sulla percezione di eventuali influenze dello sponsor sui contenuti didattici.

La violazione degli obblighi sopra citati ed il condizionamento dell'attività formativa del provider da parte di interessi diversi da quelli propri del sistema ECM costituiscono elemento per il ritiro motivato dell'accreditamento da parte dell'Ente accreditante.

Tabella riassuntiva degli obblighi dei provider

a) contratti scritti di sponsorizzazione da cui emergano le parti interessate, l'entità e tipologìa del supporto e le rispettive obbligazioni;

b) dichiarazioni relative al conflitto di interessi;

c) documento del provider che descrive le procedure adottate per la rilevazione degli eventuali conflitti e la loro risoluzione;

d) documento del provider sulle regole e procedure adottate dal provider per il pagamento di rimborsi e onorari al personale coinvolto nell'organizzazione e realizzazione del programma formativo.

VALUTAZI ONE DELLA QUALITÀ DEL SISTE MA FORMATIVO SANITARIO: IL DISEGNO DEL SISTEMA

Un sistema di accreditamento istituzionale come quello definito dall'Accordo Stato-Regioni del 1 agosto 2007 per l'accreditamento dei provider ECM non può non delineare - oltre ad un quadro organico di requisiti e procedure - anche una rete di soggetti deputati al suo funzionamento . Al fine di promuovere un disegno coeso nel territorio nazionale e che tenga conto degli equilibri costituzionali disegnati nella nuova governance dall'Accordo succitato, si indica qui di seguito una proposta di percorso al fine di individuare i "binari" sui quali il Sistema deve "correre". Il disegno deve essere al contempo efficace e rispettoso degli equilibri delineati dall' Accordo fra livello nazionale e livello regionale.

I criteri, le procedure, gli strumenti e gli obiettivi dei processi di verifica e valutazione delle attività formative saranno oggetto dì uno specifico Manuale per la Valutazione delle Attività ECM, curato dall'Osservatorio Nazionale della Qualità della Formazione e periodicamente aggiornato sulla base delle esperienze maturate al fine dì un miglìoraroento continoo della qualità ed efficacia del sistema di formazione continua nazionale, regionale e delle province autonome.

La Commissione Nazionale e le Regioni e Province autonome

L'Accordo stabilisce che i Provider che intendano erogare formazione continua dovranno chiedere l'accreditamento regionale o nazionale. Fermo restando i requisiti e procedure individuate dalla Commissione nazìonale per la formazìone continua assume rilievo il Regolamento della Commissione stessa e delle relative Sezioni, laddove è stabilito che la Commissione definisce le procedure ispettive e inoltre approva l'elenco nazionale dei Provider. Anche la forma delle manifestazioni di volontà della Commissione nazionale ("direttive, decisioni, determinazioni") mostra come la Commissione nazìonale ECM si configuri non come organismo consultivo, ma organismo direttivo del sistema.

Il livello istruttorio, di verifica, ispettivo e di monitoraggio

Occorre distinguere concettualmente il livello istruttorio, funzionale al processo di accreditamento dei provider che vedrà una verifica amministrativa di tipo cartolare sulla base dei requisiti, di verifica e cioè quella fàse in cui si va oltre un riscontro cartolare e si va effettivamente a vedere la sussistenza dei requisiti ai fini del rilascio dell'accreditamento, il livello ispettivo ex post - anche a campione - per verificare lo stato di mantenimento dei requisiti, da quell'ulteriore livello qualitativo e di monitoraggio che l'Accordo affida al sistema degli Osservatori e che qui di seguito viene delineato. É altrettanto importante sottolineare come i sistemi di verifica, controllo e di qualità siano sistemi che - se da un lato implicano e coinvolgono competenze di tipo diverso - non debbano peraltro configurare sistemi non comunicanti tra loro, ma che abbiano dei punti di incontro e di reciproca contaminazione. Sarà importante distinguere le competenze necessarie e distintive per i soggetti che avranno il compito dì effettuare verifiche di tipo amministrativo e ispettivo, o piuttosto di tipo qualitativo. Se nel primo caso si deve pensare alle strutture tecnico-amministrative della Commissione nazionale, regionali e provinciali, nell'ultimo caso (qualitativo) entrano in campo quelle competenze che sì è cercato dì delineare nel paragrafo relativo agli auditor e che direttamente coinvolgono i profili di competenza ed il ruolo di terzietà in

capo agli Ordini e Collegi delle professioni sanitarie.

Osservatorio Nazionale Qualità Formazione

L'Osservatorio nazionale opera attraverso una rete di osservatori regionali al fine di "una verifica e controllo delle attività formative svolte, monitorare la loro coerenza agli obiettivi e verificare il mantenimento dei requisiti da parte dei provider". L'Accordo stabilisce inoltre che "tali funzioni svolte a livello periferico hanno la finalità di assicurare alle rilevazìoni sistematicità e capillarità, attraverso periodici interventi di "osservatori" opportunamente preparatì e competenti sulle procedure, gli strumenti e la finalità delle valutazioni". Tali "osservatori" (auditor per la qualità for mativa) potranno essere attivati d'intesa con le Federazìoni nazionali degli Ordini, Collegi e Associazioni professionali. Queste indicazioni dell'Accordo sono molto stringenti nel delineare un disegno operativo e organizzativo sul territorio e per far dunque funzionare il sistema dei requisiti di accreditamento sui qnali sta lavorando la Commissione,

Osservatori regionali sulla qualità della formazione

Se l'Accordo delinea una competenza degli Osservatori regionali come braccio operativo dell'Osservatorio Nazionale, questi, attivati con la collaborazione degli Ordini e Collegi territoriali delle professioni sanitarie, assumono anche un autonoma valenza se pensiamo agli accreditamenti di diretta spettanza delle Regioni e Province secondo la demarcazione configurata dall'Accordo. Gli osservatori regionali hanno anche il compito di valutare la qualità della formazione del servizio sanitario regionale anche attraverso periodici interventi di "osservatori" (auditor per la qualità formativa). La valutazione della qualità a livello regionale ha la finalità di promuovere il miglioramento della formazione continua in sanità sia dal punto di vista delle opportunità di accesso che della qualità dell'offerta formativa. Saranno proposte specifiche linee guida per la costituzione degli Osservatori regionali .

Alla copertura dei relativi oneri si provvede nell'ambito delle risorse delle Regioni e Province autonome di cui al paragraio "Procedure e verifiche - Il contributo alle spese".

Oggetto della Valutazione

La valutazione qualitatìva dovrà operare relativamente a quattro dimensioni:

l) qualità del provider, che viene considerata attraverso un'analisi dell'uso delle diverse forme di valutazione dell'intervento formativo;

2) evidenza della coerenza tra obiettivi formativi dichiarati e progettazione dell'intervento formativo;

3) qualità del processo formativo in aula;

4) presenza di situazioni con conflitto di interesse.

Strumenti e procedure per la valutazione

Il sistema di osservazione si deve fondare su analisi della documentazione, visite di osservazione durante lo svolgimento di eventi formativi, criteri, strumenti e modalità di osservazione standardizzati, osservatori indipendenti che abbiano condiviso i criteri e le modalità di osservazione, indagini qualitative e quantitative sulle opinioni degli organizzatori e dei partecipanti agli eventi, modalità comuni di elaborazione dei risultati delle osservazioni del singolo evento e per descrivere profili di sintesi. Tali strumenti e procedure dovrarmo essere definiti in specifici regolamenti tecnici.

Attività FORMATIVE REALIZZATE ALL'ESTERO

Gli ambiti nei quali può trovare rilievo l'attività formativa realizzata all'estero sono duplici: da un lato l'ipotesi del provider italiano che intenda realizzare un evento all'estero, dall'altro il professionista italiano che frequenti un evento all'estero.

A ciò si deve aggiungere la peculiare situazione delle attività cosiddette transfrontaliere, ovvero che si tengono in zone di confine legate da rapporti in ambito sanitario.

In ordine all'accreditamento delle attività formative svolte in ambito comunitario o all'estero, la Commissione nazionale è intervenuta in più occasioni, stabilendo tra l'altro che:

"... non possono essere accreditate attività formative residenziali e, più in generale formative ai fini ECM che si svolgono su navi in rada o nel corso e in occasione di crociere in Italia o all'estero" (seduta del 29 luglio 2003).

Ritenuto di condividere la citata decisione della Commissione, si propone di implementare la disciplina degli eventi realizzati all'estero secondo i seguenti principi.

Un provider accreditato dalla CNFC o da Regioni/Province autonome può realizzare eventi formativi all'estero. Trattandosi di provider accreditato dalla CNFC la scelta è ovvia; nel caso si tratti di provider accreditato da Regionì/Province autonome, si applicherà, per analogia, la così detta disciplina "ordinaria" dell'accreditamento.

Pertanto:

- le Aziende Sanitarie e gli altri soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e socio-sanitarie pubblici o privati ed eventuali enti di fonnazione a partecipazione pubblica regionale o provinciale ove svolgano uno o più eventi residenziali all'estero sottopongono l'accreditamento dell'evento, alla Commissione Nazionale per

la Formazione Continua, la quale in collaborazione con l'Ente accreditante procederà ad ogni singolo accreditamento.

- le società scientifiche, nonché le agenzie formative, gli enti di formazione, le fondazioni gli Ordini, i Collegi nonché le rispettive Federazioni, le Associazioni professionali gli altri enti pubblici e i soggetti privati, quali soggetti non erogatori di prestazioni sanitarie, non potendo richiedere l'accreditamento di singoli eventi, sottopongono la richiesta di accreditamento dell'intero piano fonnativo (comprensivo dell'evento/i realizzato all'estero) alla Commissione Nazionale per la Formazione Continua.

Per quanto riguarda l'attività che un professionista italiano svolge all'estero, sono ammesse le tipologie previste dal sistema nazionale che si riportano di seguito:

- Formazione residenziale;
- Formazione residenziale interattiva;
- Stage presso strutture ospedaliere, università, strutture di ricerca (istituzioni riconosciute)
- Attività di ricerca;
- Docenza in ECM;
- Tutoring

Le Pubblicazioni su riviste estere o pubblicate da editori comunitari o extra comunitari saranno oggetto di apposita valutazione a cura dell'ente accreditante o dell'Ordine, Collegio, Associazione o Azienda sanitaria e socio sanitaria, solo nel caso in cui la casa editrice ha un impact factor "signìficativo".

Pertanto, saranno riconosciuti i crediti ECM agli autori delle pubblicazioni citate su ISI (Institute for Scientific Information) impact factor e su PubMed.

Le pubblicazioni sono annoverate nell'ambito dell'autofonnazione e in quanto tali, i crediti formativi acquisiti non possono superare il 10% del debito formativo annuale (la materia sarà condivisa e regolata d'intesa con la Sezione 1° della CNFC).

Dal punto di vista procedurale, il professionista, ultimata la frequenza, dovrà consegnare la documentazione relativa all'evento (programma, contenuti, ...) e quella che dimostri la sua frequenza e il superamento del test di apprendimento all'ente accreditante di riferimento (CNFC, Regione, Provincia autonoma) ovvero al soggetto da esso indicato (ad esempio ufficio formazione dell'azienda presso cui presta servizio ovvero, per i liberi professionisti, al proprio ordine/collegio/associazione professionale).

Tali enti, valutata la docunentazione con esito positivo, provvederanno a inserire tali attività nel tracciato record da inviare alla CNFC/Regionì/Province autonome e al COGEAPS.

Il professionista è esonerato dall'obbligo di acquisizione dei crediti formativi, per la durata del triennio in corso, per la frequenza delle attività formative svolte all'estero, che si riportano di seguito:

l. Dottorato di ricerca presso Università, strutture ospedaliere, centri di ricerca, per un periodo di svolgimento minimo di 150 ore;

2. Master, Corso di perfezionamento, comunque denominato, presso Università, strutture ospedaliere, centri di ricerca, per un periodo di svol gimento minimo 150 ore.

Per quanto riguarda infine l'attività formativa transfrontaliera, essa comprende le attività formative organizzate dalle Regioni e Province italiane prossime ad un confine con uno Stato estero con il quale sono in corso, in materia sanitaria, rapporti di reciproca collaborazione (ad esempio accordi bilaterali, protocolli di intesa, ...),

In tali ipotesi, al fine di consolidare i rapporti esistenti tra Stati limitrofi e di facilitare il soddisfacimento delle esigenze formative del personale di tali aree "omogenee", è previsto che le attività formative organizzate nelle regioni italiane prossime ad un confine con uno stato estero che prevedono che una parte dell'attività o l'intera attività si svolga in una sede situata nello Stato estero confinante siano accreditati dalle Regioni/Province autonome o enti da questi individuati, i quali rilasceranno i crediti analogamente a quanto avviene per le attività realizzate nel proprio ambito territoriale.

Per essere riconosciute come attività formative transfrontaliere le attività devono soddisfare i seguenti requisìti:

- accordi bilaterali, protocolli d'intesa stipulati tra Regioni, Province autonome e Stato estero confinante;
- provìder accreditato presso la regione/provincia autonoma;
- una parte dell'attività o l'intera attività si svolge presso una sede dello stato estero confinante;
- sede di svolgimento all'estero preferibilmente ma non esclusivamenre di tipo istituzionale (es , ospedale, università, ecc.);
- tematica di comune interesse per le regioni confinanti;

Nel caso in cui più regioni italiane sono confinanti con lo stesso stato estero e abbiano interesse comune ad erogare l'attività formativa presso quest'ultimo, ogni provider dovrà procedere a formulare apposita richiesta dì accreditamento presso la regione o provincia autonoma di competenza, ovvero alla Commissione nazionale per la formazione continua tramite la Sezione V.

GLI OBBLIGHI ECM PER I LIBERI-PROFESSIONSTI

L'Accordo tra il Governo, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del lO agosto 2007 concernente il "Riordino del sistema di fOrmazione continua in medicina" prevede che "destinatari della Formazione Continua devono essere tulli gli operatori sanitari che direttamente operano nell'ambito della tutela della salute individuale e collettiva, indipendentemente da lle modalità di esercizio dell'attività, compresi, dunque, i liberi-professionisti.

É definito "libero professionista " nell'area sanitaria il soggetto che opera presso studi privati, strutture autorizzate all'esercizio delle attività sanitarie avvero presso strutture accreditate ove presta attività lavorativa autonoma (non contrattualizzato: collaboratori, dipendenti, ecc,).

É evidente come ogni eventuale obbligo per i liberi-professionisti debba fondarsi su alcune precise garanzie normative e individuare agevolazioni sui costi sopportati; parimenti potrebbe essere diversamente individuato il debito complessivo dei crediti e la composizione del Dossier formativo ...

Anche i liberi professionisti sono impegnati ad assolvere l'obbligo della formazione cominua, essendo eguali le loro responsabilità deontologiche e legali nei confronti dei pazienti e della qualità delle prestazioni sanitarie erogate.

A tal fine andranno definiti per ì liberi profèssìonìsti madalità ed incentivi che servano a facilitare per loro l'acquisizione della necessarìa formazione continua. "

In riferimento agli obiettivi formativi, l'Accordo prevede che " ... per i liberi professionisti, la funzione di programmazione e valutazione della formazione continua è svolta in modo esclusivo da apposite Commissioni deglì Ordini e dei Collegi professionali che siano diretta espressione delle specifiche professioni o profili professionali coinvolti, ",

L'Accordo dunque indica in particolare tre possibili interventi in favore dei liberi professionisti:

- Agevolazioni sui costi sopportati;
- Debito complessivo dei crediti diversamente individuato;
- Obiettivi formativi

Agevolazioni sui costi sopportati

l liberi professionisti, dovendo ottemperare all'obbligo di acquisire i crediti, devono sopportarne i relativi costi.

É necessario, pertanto, individuare istituti che possano supportare i richiamati costi.

Debito complessivo dei crediti diversamente individuato

La possibilità di prevedere una diversa individuazione del debito complessivo dei crediti per i liberi professionisti va inteso in termini di qualità e modalità di acquisizione degli stessi.

Si ravvisa, pertanto, la necessità per liberi professionisti di:

- Acquisire il massimo della percentuale dei crediti in modalità blended;

Obiettivi formativi

Gli obiettivi formativi di libera scelta dell'operatore sanitario, rappresentano elementi rilevanti della nuova formazione permanente e devono discendere direttamente dalla capacità dell'operatore di riconoscere le proprie esigenze formative e pertanto con alto contenuto di responsabilità,

Ai fini del coinvolgimento dei liberi-professionisti in obiettivi formativi di interesse nazionale e regionale è necessario il coinvolgimento attivo delle Federazioni Nazionali e degli Ordini, Collegi e Associazioni Professionali Territoriali.

In tal senso potrebbero essere previsti, per i liberi professionisti, attività ECM anche nell'ambito dei progetti formativi aziendali e/o regionali, da attuarsi attraverso specifici accordi o convenzioni e comunque nell'ambito dei finanziamenti a carico degli iscritti.

NORME TRANSITORIE E FINALI

In considerazione della necessità di assicurare al sistema la continuità dell'offerta formativa necessaria alla soddisfazione del debito ECM per gli operatori sanitari, gli accreditamenti attualmente in corso degli eventi e dei progetti formativi aziendali proseguiranno con le stesse modalità, fino al consolidamento del processo di accreditamento dei provider,

Questo periodo transitorio di doppia possibilità di accreditamento verrà monilorato, con cadenza semestrale, al fme di valutarne il superamenlo, A tale monitoraggio provvede la Commissione avvalendosi delle proprie strutture e funzioni di supporto,

La Commissione nazionale per la formazione continua monitora con cadenza semestrale gli eventi e i piani formativi che comprendono attività formative comunque denominate che si svolgono in ambito comunitario ed extra co munitario al fine di definire compiutamente le regole che riguardano l'attività formativa svolta all'estero e quella transfrontaliera.

La Com missione nazionale per la formazìone continua, con l'avvio dell'accreditamento dei Provider e dei

Provider FAD, adotterà un Regolamento contente criteri oggettivi per l'attuazione dei principi contenuti nel presente Accordo relativi all'accreditamento dei provider e dei Provider FAD e per l'applicazione dei crediti formativi.

Gli accreditamenti, effettuati dalla Commissione nazionale per la fonnazione continua e dalle Regioni e province autonome saranno oggetto di monitoraggio. Ogni sei mesi dall'avvio dell'accreditamento, i monitoraggi saranno oggetto di valutazione e studio da parte della Commissione stessa per definire un quadro generale e adottare i criteri generali necessari alle Regioni e alle Province autonome per gli accreditamenti di competenza. Nelle more, le Regioni e le Province autonome che hanno avviato o che intendono avviare nel corso del prossimo anno le procedure di accreditamento dei provider, utilizzano i rispettivi Regolamenti attuativi.

Le attività previste dal presente Accordo vengono svolte nei limiti delle risorse finanziarie di cui al paragrafo: "Procedure e verifiche - Il contributo alle spese" e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Normativa del Diritto del Lavoro

Estratti del Codice Civile

Sezione III - Del rapporto di lavoro

1 - Della costituzione del rapporto di lavoro

Art. 2096 - Assunzione in prova

Salvo diversa disposizione [delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto , senza l'obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Art. 2098 - Violazione delle norme sul collocamento dei prestatori di lavoro.

Il contratto di lavoro stipulato senza l'osservanza delle disposizioni concernenti la disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro può essere annullato, salva l'applicazione delle sanzioni penali.

La domanda di annullamento è proposta dal pubblico ministero, su denunzia dell'ufficio di collocamento, entro un anno dalla data dell'assunzione del prestatore di lavoro.

2 - Dei diritti e degli obblighi delle parti

Art. 2099 - Retribuzione.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata [dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

Art. 2102 - Partecipazione agli utili.

Se [le norme corporative o](1) la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Art. 2103- Mansioni del lavoratore.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.

Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2105 - Obbligo di fedeltà.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 2106 - Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione [e in conformità delle norme corporative].

Art. 2108 - Lavoro straordinario e notturno.

IL SINDACATO DELLE NURSIND PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge [o dalle norme corporative].

Art. 2109 - Periodo di riposo.

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118.

Art. 2110 - Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.

In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio.

Art. 2112 - Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda.

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

3 - Della previdenza e dell'assistenza

Art. 2114 - Previdenza ed assistenza obbligatorie.

Le leggi speciali [e le norme corporative] determinano i casi e le forme di previdenza e di assistenza obbligatorie e le contribuzioni e prestazioni relative.

Art. 2115 - Contribuzioni.

Salvo diverse disposizioni della legge [o delle norme corporative] l'imprenditore e il prestatore di lavoro contribuiscono in parti eguali alle istituzioni di previdenza e di assistenza.

L'imprenditore è responsabile del versamento del contributo, anche per la parte che è carico del prestatore di lavoro, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali.

È nullo qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza.

Art. 2116 - Prestazioni.

Le prestazioni indicate nell'articolo 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali [o delle norme corporative].

Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro.

Art. 2117 - Fondi speciali per la previdenza e l'assistenza.

I fondi speciali per la previdenza e l'assistenza che l'imprenditore abbia costituiti, anche senza contribuzione dei prestatori di lavoro, non possono essere distratti dal fine al quale sono destinati e non possono formare oggetto di esecuzione da parte dei creditori dell'imprenditore o del prestatore di lavoro.

4 - Dell'estinzione del rapporto di lavoro

Art. 2118 - Recesso dal contratto a tempo indeterminato.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119 - Recesso per giusta causa.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Art. 2120 - Disciplina del trattamento di fine rapporto.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso le stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da atti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Art. 2121 - Computo dell'indennità di mancato preavviso.

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

Art. 2122 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 2123 - Forme di previdenza.

Salvo patto contrario, l'imprenditore che ha compiuto volontariamente atti di previdenza può dedurre dalle somme da lui dovute a norma degli articoli 2110, 2111 e 2120 quanto il prestatore di lavoro ha diritto di percepire per effetto degli atti medesimi.

Se esistono fondi di previdenza formati con il contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno diritto alla liquidazione della propria quota, qualunque sia la causa della cessazione del contratto.

Art. 2124 - Certificato di lavoro.

Se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del contratto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 2125 - Patto di non concorrenza.

Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

5 - Disposizioni finali

Art. 2126 - Prestazione di fatto con violazione di legge.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

Art. 2129 - Contratto di lavoro per i dipendenti da enti pubblici.

Le disposizioni di questa sezione si applicano ai prestatori di lavoro dipendenti da enti pubblici salvo che il rapporto sia diversamente regolato dalla legge.

I GRADI DI PARENTELA

Indichiamo i criteri che il codice civile (articoli 74, 75 e seguenti) detta per il calcolo dei gradi di parentela ed affinità. Per il "Diritto di famiglia" italiano, sono parenti di una persona, le persone che discendono da uno stesso capostipite. Il grado corrisponde al numero di generazioni intercorrenti.

Sono **parenti in linea retta** quelli che discendono l'uno dall'altro, cioè di padre in figlio (le generazioni precedenti al soggetto di riferimento si chiamano ascendenti, mentre quelle successive si chiamano discendenti).

Invece gli altri parenti che, non avendo un rapporto in linea retta (cioè di padre in figlio) con il soggetto di riferimento, hanno in comune uno stesso ascendente capostipite, vengono definiti **parenti in linea collaterale**.

Sempre in relazione al soggetto di riferimento, sono **affini** le relazioni acquisite mediante matrimonio.

Il Codice Civile stabilisce che il grado di affinità è identico a quello di parentela del rispettivo coniuge. Ricordiamo che i coniugi (legati da **rapporto di coniugio**) non sono né parenti, né affini

Riepiloghiamo i gradi di parentela/affinità in questa tabella:

1° Grado	*2° Grado*	*3° Grado*
Padre, madre, figli, suoceri, genero e nuora	*Fratelli/sorelle, nonni, nipoti (figli dei propri figli)*	*Zii, nipoti (figli dei fratelli/sorelle), pronipoti, bisnonni*

Estratti del Codice di Procedura Civile

Libro secondo: DEL PROCESSO DI COGNIZIONE

Titolo IV: NORME PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO

Capo I: DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO

Sezione I: DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 409. Controversie individuali di lavoro

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;

2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;

3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;

4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;

5) rapporti di lavori dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Art. 410.(1) Tentativo di conciliazione

Chi intende propone in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 puo' promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione é composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualita' di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessita', affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validita' della riunione é necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, é consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;

2) il luogo dove é sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale é addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove cio' non avvenga, ciascuna delle parti é libera di adire l'autorita' giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore puo' farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non puo' dar luogo a responsabilita', salvi i casi di dolo e colpa grave.

1 *è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

Art. 410-bis. Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione(2)

Art. 411.(3) Processo verbale di conciliazione

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non é accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si é svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione é depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticita', provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione é stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 412.(4) Risoluzione arbitrale della controversia

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando é possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non puo' comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equita', nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Il lodo é impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validita' del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione é la sede dell'arbitrato. Il ricorso é depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovverso se il ricorso é stato respinto dal tribunale, il lodo é depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione é la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Art. 412-bis. Procedibilità della domanda(5)

Art. 412-ter. Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva

La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 412-quater. Altre modalità di conciliazione e arbitrato(6)

Ferma restando la facolta' di ciascuna delle parti di adire l'autorita' giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresi' proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

Il collegio di conciliazione e arbitrato é composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equita', nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove cio' non avvenga, la parte che ha presentato ricorso puo' chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario é la sede dell'arbitrato. Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso é presentato al presidente del tribunale del luogo in cui é sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale é addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente puo' depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci giorni il convenuto puo' depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio puo' rinviare ad altra udienza, a non piu' di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia é decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo é impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validita' del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione é la sede dell'arbitrato. Il ricorso é depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso é stato respinto dal tribunale, il lodo é depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione é la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarita' formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il compenso del presidente del collegio é fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed é versato dalle parti, per meta' ciascuna, presso la sede del collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Sezione II: DEL PROCEDIMENTO

DEL PROCEDIMENTO DI PRIMO GRADO

Art. 413. Giudice competente

Le controversie previste dall'articolo 409 sono in primo grado di competenza del tribunale(7) in funzione di giudice del lavoro.

Competente per territorio é il giudice nella cui circoscrizione é sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale é addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione.

Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'articolo 409 é il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri

2 *É stato abrogato dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

3 *L'articolo è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

4 *L'articolo è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

5 *L'articolo è stato abrogato dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

6 *L'articolo è stato così sostituito dall'art. 31, L. 4 novembre 2010, n. 183*

7 *La parola "pretore" è stata sostituita dalla parola "tribunale" dal Dlgs. 19 febbraio 1998, n. 51*

rapporti di collaborazione di cui al predetto numero 3) dell'articolo 409.(8)

Competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto.

Nelle controversie nelle quali è parte una Amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.(9)

Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'articolo 18.

Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

Art. 414. Forma della domanda

La domanda si propone con ricorso, il quale deve contenere:

1) l'indicazione del giudice;

2) il nome, il cognome, nonché la residenza o il domicilio eletto del ricorrente nel comune in cui ha sede il giudice adito, il nome, il cognome e la residenza o il domicilio o la dimora del convenuto; se ricorrente o convenuto é una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, il ricorso deve indicare la denominazione o ditta nonché la sede del ricorrente o del convenuto;

3) la determinazione dell'oggetto della domanda;

4) l'esposizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si fonda la domanda con le relative conclusioni;

5) l'indicazione specifica dei mezzi di prova di cui il ricorrente intende avvalersi e in particolare dei documenti che si offrono in comunicazione.

Art. 415. Deposito del ricorso e decreto di fissazione dell'udienza

Il ricorso é depositato nella cancelleria del giudice competente insieme con i documenti in esso indicati.

Il giudice, entro cinque giorni dal deposito del ricorso, fissa, con decreto, l'udienza di discussione, alla quale le parti sono tenute a comparire personalmente.

Tra il giorno del deposito del ricorso e l'udienza di discussione non devono decorrere piu' di sessanta giorni.

Il ricorso, unitamente al decreto di fissazione dell'udienza, deve essere notificato al convenuto, a cura dell'attore, entro dieci giorni dalla data di pronuncia del decreto, salvo quanto disposto dall'articolo 417.

Tra la data di notificazione al convenuto e quella dell'udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di trenta giorni.

Il termine di cui al comma precedente é elevato a quaranta giorni e quello di cui al terzo comma é elevato a ottanta giorni nel caso in cui la notificazione prevista dal quarto comma debba effettuarsi all'estero.

Nelle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al quinto comma dell'articolo 413, il ricorso é notificato direttamente presso l'amministrazione destinataria ai sensi dell'articolo 144, secondo comma. Per le amministrazioni statali o ad esse equiparate, ai fini della rappresentanza e difesa in giudizio, si osservano le disposizioni delle leggi speciali che prescrivono la notificazione presso gli uffici dell'Avvocatura dello Stato competente per territorio.(10)

Art. 416. Costituzione del convenuto

Il convenuto deve costituirsi almeno dieci giorni prima della udienza, dichiarando la residenza o eleggendo domicilio nel comune in cui ha sede il giudice adito.

La costituzione del convenuto si effettua mediante deposito in cancelleria di una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte, a pena di decadenza, le eventuali domande in via riconvenzionale e le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio.

Nella stessa memoria il convenuto deve prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, circa i fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda, proporre tutte le sue difese in fatto e in diritto ed indicare specificamente, a pena di decadenza, i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed in particolare i documenti che deve contestualmente depositare.

Art. 417. Costituzione e difesa personali delle parti

In primo grado la parte puo' stare in giudizio personalmente quando il valore della causa non eccede i € 129,11.

La parte che sta in giudizio personalmente propone la domanda nelle forme di cui all'articolo 414 o si costituisce nelle forme di cui all'articolo 416 con elezione di domicilio nell'ambito del territorio della Repubblica.

Puo' proporre la domanda anche verbalmente davanti al giudice che ne fa redigere processo verbale.

Il ricorso o il processo verbale con il decreto di fissazione dell'udienza devono essere notificati al convenuto e allo stesso attore a cura della cancelleria entro i termini di cui all'articolo 415.

8 *Comma aggiunto dall'art. 1, Legge 11 febbraio 1992, n. 128*

9 *Comma aggiunto dal Dlgs. 31 marzo 1998, n. 80*

10 *Comma aggiunto dal Dlgs. 31 marzo 1998, n. 80*

Alle parti che stanno in giudizio personalmente ogni ulteriore atto o memoria deve essere notificato dalla cancelleria.

Art. 417-bis. Difesa delle pubbliche amministrazioni

Nelle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al quinto comma dell'articolo 413, limitatamente al giudizio di primo grado le amministrazioni stesse possono stare in giudizio avvalendosi direttamente di propri dipendenti.

Per le amministrazioni statali o ad esse equiparate, ai fini della rappresentanza e difesa in giudizio, le disposizioni di cui al comma precedente si applica salvo che l'Avvocatura dello Stato competente per territorio, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, determini di assumere direttamente la trattazione della causa dandone immediata comunicazione ai competenti uffici dell'amministrazione interessata, nonché al Dipartimento della funzione pubblica, anche per l'eventuale emanazione di direttive agli uffici per la gestione del contenzioso del lavoro. In ogni altro caso l'Avvocatura dello Stato trasmette immediatamente, e comunque non oltre 7 giorni dalla notifica degli atti introduttivi, gli atti stessi ai competenti uffici dell'amministrazione interessata per gli adempimenti di cui al comma precedente.

Gli enti locali, anche al fine di realizzare economie di gestione, possono utilizzare le strutture dell'amministrazione civile del Ministero dell'interno, alle quali conferiscono mandato nei limiti di cui al primo comma.

Art. 418. Notificazione della domanda riconvenzionale

Il convenuto che abbia proposta domanda in via riconvenzionale a norma del secondo comma dell'articolo 416 deve, con istanza contenuta nella stessa memoria, a pena di decadenza dalla riconvenzionale medesima, chiedere al giudice che, a modifica del decreto di cui al secondo comma dell'articolo 415, pronunci, non oltre cinque giorni, un nuovo decreto per la fissazione dell'udienza.

Tra la proposizione della domanda riconvenzionale e l'udienza di discussione non devono decorrere piu' di cinquanta giorni.

Il decreto che fissa l'udienza deve essere notificato all'attore a cura dell'ufficio, unitamente alla memoria difensiva, entro dieci giorni dalla data in cui é stato pronunciato.

Tra la data di notificazione all'attore del decreto pronunciato a norma del primo comma e quella dell'udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di venticinque giorni.

Nel caso in cui la notificazione del decreto debba farsi all'estero il termine di cui al secondo comma é elevato a settanta giorni, e quello di cui al comma precedente é elevato a trentacinque giorni.

Art. 419.(11) Intervento volontario

Salvo che sia effettuato per l'integrazione necessaria del contraddittorio, l'intervento del terzo ai sensi dell'articolo 105 non puo' aver luogo oltre il termine stabilito per la costituzione del convenuto, con le modalita' previste dagli articoli 414 e 416 in quanto applicabili.

Art. 420. Udienza di discussione della causa

Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva. La mancata comparizione personale delle parti, o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate previa autorizzazione del giudice.(12)

Le parti hanno facoltà di farsi rappresentare da un procuratore generale o speciale, il quale deve essere a conoscenza dei fatti della causa. La procura deve essere conferita con atto pubblico o scrittura privata autenticata e deve attribuire al procuratore il potere di conciliare o transigere la controversia [c.p.c. 84]. La mancata conoscenza, senza gravi ragioni, dei fatti della causa da parte del procuratore è valutata dal giudice ai fini della decisione.

Il verbale di conciliazione ha efficacia di titolo esecutivo.

Se la conciliazione non riesce e il giudice ritiene la causa matura per la decisione, o se sorgono questioni attinenti alla giurisdizione o alla competenza o ad altre pregiudiziali la cui decisione può definire il giudizio, il giudice invita le parti alla discussione e pronuncia sentenza anche non definitiva dando lettura del dispositivo.

Nella stessa udienza ammette i mezzi di prova già proposti dalle parti e quelli che le parti non abbiano

11 *La Corte costituzionale con sentenza 29 giugno 1983, n. 193 ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale di questo articolo nella parte in cui, ove un terzo spieghi intervento volontario, non attribuisce al giudice il potere-dovere di fissare - con il rispetto del termine di cui all'art. 415, comma 5 (elevabile a quaranta giorni allorquando la notificazione ad alcune delle parti originarie contumaci debba effettuarsi all'estero) - una nuova udienza, non meno di dieci giorni prima della quale potranno le parti originarie depositare memorie, e di disporre che, entro cinque giorni, siano notificati alle parti originarie il provvedimento di fissazione e la memoria dell'interveniente, e che sia notificato a quest'ultimo il provvedimento di fissazione della nuova udienza.*

12 *Il comma che recitava: "Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti e tenta la conciliazione della lite. La mancata comparizione personale delle parti, senza giustificato motivo, costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione. Le parti possono, se ricorrono gravi motivi, modificare le domande, eccezioni e conclusioni già formulate previa autorizzazione del giudice." è stato così sostituito dall'art. 31, comma 4, L. 4 novembre 2010, n. 183*

potuto proporre prima, se ritiene che siano rilevanti, disponendo, con ordinanza resa nell'udienza, per la loro immediata assunzione.

Qualora ciò non sia possibile, fissa altra udienza, non oltre dieci giorni dalla prima, concedendo alle parti, ove ricorrano giusti motivi, un termine perentorio non superiore a cinque giorni prima dell'udienza di rinvio per il deposito in cancelleria di note difensive.

Nel caso in cui vengano ammessi nuovi mezzi di prova, a norma del quinto comma, la controparte può dedurre i mezzi di prova che si rendano necessari in relazione a quelli ammessi, con assegnazione di un termine perentorio di cinque giorni. Nell'udienza fissata a norma del precedente comma il giudice ammette, se rilevanti, i nuovi mezzi di prova dedotti dalla controparte e provvede alla loro assunzione.

L'assunzione delle prove deve essere esaurita nella stessa udienza o, in caso di necessità, in udienza da tenersi nei giorni feriali immediatamente successivi.

Nel caso di chiamata in causa a norma degli articoli 102, secondo comma, 106 e 107, il giudice fissa una nuova udienza e dispone che, entro cinque giorni, siano notificati al terzo il provvedimento nonché il ricorso introduttivo e l'atto di costituzione del convenuto, osservati i termini di cui ai commi terzo, quinto e sesto dell'articolo 415. Il termine massimo entro il quale deve tenersi la nuova udienza decorre dalla pronuncia del provvedimento di fissazione.

Il terzo chiamato deve costituirsi non meno di dieci giorni prima dell'udienza fissata, depositando la propria memoria a norma dell'articolo 416.

A tutte le notificazioni e comunicazioni occorrenti provvede l'ufficio.

Le udienze di mero rinvio sono vietate.

Art. 420-bis.(13) Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validita' ed interpretazione dei contratti e accordi collettivi

Quando per la definizione di una controversia di cui all'articolo 409 é necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validita' o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, il giudice decide con sentenza tale questione, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa fissando una successiva udienza in data non anteriore a novanta giorni.

La sentenza é impugnabile soltanto con ricorso immediato per cassazione da proporsi entro sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza.

Copia del ricorso per cassazione deve, a pena di inammissibilita' del ricorso, essere depositata presso la cancelleria del giudice che ha emesso la sentenza impugnata entro venti giorni dalla notificazione del ricorso alle altre parti; il processo é sospeso dalla data del deposito.

Art. 421.(14) Poteri istruttori del giudice

Il giudice indica alle parti in ogni momento le irregolarita' degli atti e dei documenti che possono essere sanate assegnando un termine per provvedervi, salvo gli eventuali diritti quesiti.

Puo' altresi' disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, ad eccezione del giuramento decisorio, nonché la richiesta di informazioni e osservazioni, sia scritte che orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti. Si osserva la disposizione del comma sesto dell'articolo 420.

Dispone, su istanza di parte, l'accesso sul luogo di lavoro, purché necessario al fine dell'accertamento dei fatti, e dispone altresi', se ne ravvisa l'utilita', l'esame dei testimoni sul luogo stesso.

Il giudice, ove lo ritenga necessario, puo' ordinare la comparizione, per interrogarle liberamente sui fatti della causa, anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'articolo 246 o a cui sia vietato a norma dell'articolo 247.

Art. 422. Registrazione su nastro

Il giudice puo' autorizzare la sostituzione della verbalizzazione da parte del cancelliere con la registrazione su nastro delle deposizioni di testi e delle audizioni delle parti o di consulenti.

Art. 423. Ordinanze per il pagamento di somme

Il giudice, su istanza di parte, in ogni stato del giudizio, dispone con ordinanza il pagamento delle somme non contestate.

Egualmente, in ogni stato del giudizio, il giudice puo', su istanza del lavoratore(15), disporre con ordinanza il pagamento di una somma a titolo provvisorio quando ritenga il diritto accertato e nei limiti della quantita' per cui ritiene gia' raggiunta la prova.

Le ordinanze di cui ai commi precedenti costituiscono titolo esecutivo.

13 *Articolo aggiunto dal Dlgs. 40/2006*

14 *Articolo così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

15 *Il D. Lgs. n°150 del 1 settembre 2011, all'art 2 comma 2 così dispone: "2. L'ordinanza prevista dall'articolo 423, secondo comma, del codice di procedura civile puo' essere concessa su istanza di ciascuna parte."*

L'ordinanza di cui al secondo comma é revocabile con la sentenza che decide la causa.

Art. 424. Assistenza del consulente tecnico

Se la natura della controversia lo richiede, il giudice, in qualsiasi momento, nomina uno o piu' consulenti tecnici, scelti in albi speciali, a norma dell'articolo 61. A tal fine il giudice puo' disporre ai sensi del sesto comma dell'articolo 420.

Il consulente puo' essere autorizzato a riferire verbalmente ed in tal caso le sue dichiarazioni sono integralmente raccolte a verbale, salvo quanto previsto dal precedente articolo 422.

Se il consulente chiede di presentare relazione scritta, il giudice fissa un termine non superiore a venti giorni, non prorogabile, rinviando la trattazione ad altra udienza.

Art. 425. Richiesta di informazioni e osservazioni alle associazioni sindacali

Su istanza di parte, l'associazione sindacale indicata dalla stessa ha facolta' di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte.

Tali informazioni e osservazioni possono essere rese anche nel luogo di lavoro ove sia stato disposto l'accesso ai sensi del terzo comma dell'articolo 421.

A tal fine, il giudice puo' disporre ai sensi del sesto comma dell'articolo 420.

Il giudice puo' richiedere alle associazioni sindacali il testo dei contratti e accordi collettivi di lavoro, anche aziendali, da applicare nella causa.

Art. 426.(16) Passaggio dal rito ordinario al rito speciale

Il giudice, quando rileva che una causa promossa nelle forme ordinarie riguarda uno dei rapporti previsti dall'articolo 409, fissa con ordinanza l'udienza di cui all'articolo 420 e il termine perentorio entro il quale le parti dovranno provvedere all'eventuale integrazione degli atti introduttivi mediante deposito di memorie e documenti in cancelleria.

Nell'udienza come sopra fissata provvede a norma degli articoli che precedono.

Art. 427. Passaggio dal rito speciale al rito ordinario

Il giudice, quando rileva che una causa promossa nelle forme stabilite dal presente capo riguarda un rapporto diverso da quelli previsti dall'articolo 409, se la causa stessa rientra nella sua competenza dispone che gli atti siano messi in regola con le disposizioni tributarie, altrimenti la rimette con ordinanza al giudice competente, fissando un termine perentorio non superiore a trenta giorni per la riassunzione con il rito ordinario.

In tal caso le prove acquisite durante lo stato di rito speciale avranno l'efficacia consentita dalle norme ordinarie.

Art. 428. Incompetenza del giudice

Quando una causa relativa ai rapporti di cui all'articolo 409 sia stata proposta a giudice incompetente, l'incompetenza puo' essere eccepita dal convenuto soltanto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 ovvero rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.

Quando l'incompetenza sia stata eccepita o rilevata ai sensi del comma precedente, il giudice rimette la causa al tribunale in funzione di giudice del lavoro, fissando un termine perentorio non superiore a trenta giorni per la riassunzione con rito speciale.

Art. 429.(17) Pronuncia della sentenza

Nell'udienza il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessita' della controversia, il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza.

Se il giudice lo ritiene necessario, su richiesta delle parti, concede alle stesse un termine non superiore a dieci giorni per il deposito di note difensive, rinviando la causa all'udienza immediatamente successiva alla scadenza del termine suddetto, per la discussione e la pronuncia della sentenza.

Il giudice, quando pronuncia sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, deve determinare, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto.

Art. 430. Deposito della sentenza

La sentenza deve essere depositata in cancelleria entro quindici giorni dalla pronuncia. Il cancelliere ne da'

16 *La Corte costituzionale con sentenza 14 gennaio 1977, n. 14 ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale del combinato disposto dell'art. 426 del codice di procedura civile, come modificato dall'art. 1, della legge 11 agosto 1973, n. 533 (sul nuovo rito del lavoro), e dell'articolo 20 della legge medesima nella parte in cui, con riguardo alle cause pendenti al momento dell'entrata in vigore della legge, non é prevista la comunicazione anche alla parte contumace dell'ordinanza che fissa la udienza di discussione ed il termine perentorio per l'integrazione degli atti.*

17 *Articolo così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

immediata comunicazione alle parti.

Art. 431. Esecutorieta' della sentenza

Le sentenze che pronunciano condanna a favore del lavoratore per crediti derivanti dai rapporti di cui all'articolo 409 sono provvisoriamente esecutive.

All'esecuzione si puo' procedere con la sola copia del dispositivo, in pendenza del termine per il deposito della sentenza.

Il giudice di appello puo' disporre con ordinanza non impugnabile che l'esecuzione sia sospesa quando dalla stessa possa derivare all'altra parte gravissimo danno.

La sospensione disposta a norma del comma precedente puo' essere anche parziale e, in ogni caso, l'esecuzione provvisoria resta autorizzata fino alla somma di € 258,23.

Le sentenze che pronunciano condanna a favore del datore di lavoro (18) sono provvisoriamente esecutive e sono soggette alla disciplina degli articoli 282 e 283.

Il giudice di appello puo' disporre con ordinanza non impugnabile che l'esecuzione sia sospesa in tutto o in parte quando ricorrono gravi motivi.

Art. 432. Valutazione equitativa delle prestazioni

Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il giudice la liquida con valutazione equitativa.

2: DELLE IMPUGNAZIONI

Art. 433. Giudice d'appello

L'appello contro le sentenze pronunciate nei processi relativi alle controversie previste nell'articolo 409 deve essere proposto con ricorso davanti alla corte di appello territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro.

Ove l'esecuzione sia iniziata, prima della notificazione della sentenza, l'appello puo' essere proposto con riserva dei motivi che dovranno essere presentati nel termine di cui all'articolo 434.

Art. 434. Deposito del ricorso in appello

Il ricorso deve contenere l'esposizione sommaria dei fatti e i motivi specifici dell'impugnazione, nonché le indicazioni prescritte dall'articolo 414.

Il ricorso deve essere depositato nella cancelleria della corte di appello (1) entro trenta giorni dalla notificazione della sentenza, oppure entro quaranta giorni nel caso in cui la notificazione abbia dovuto effettuarsi all'estero.

Art. 435. Decreto del presidente

Il presidente della corte di appello entro cinque giorni dalla data di deposito del ricorso nomina il giudice relatore e fissa, non oltre sessanta giorni dalla data medesima, l'udienza di discussione dinanzi al collegio.

L'appellante, nei dieci giorni successivi al deposito del decreto, provvede alla notifica del ricorso e del decreto all'appellato.(19)

Tra la data di notificazione all'appellato e quella dell'udienza di discussione deve intercorrere un termine non minore di venticinque giorni.

Nel caso in cui la notificazione prevista dal secondo comma deve effettuarsi all'estero, i termini di cui al primo e al terzo comma sono elevati, rispettivamente, a ottanta e sessanta giorni.

Art. 436. Costituzione dell'appellato e appello incidentale

L'appellato deve costituirsi almeno dieci giorni prima della udienza.

La costituzione dell'appellato si effettua mediante deposito in cancelleria del fascicolo e di una memoria difensiva, nella quale deve essere contenuta dettagliata esposizione di tutte le sue difese.

Se propone appello incidentale, l'appellato deve esporre nella stessa memoria i motivi specifici su cui fonda l'impugnazione. L'appello incidentale deve essere proposto, a pena di decadenza, nella memoria di costituzione, da notificarsi, a cura dell'appellato, alla controparte almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata a norma dell'articolo precedente.

Si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni dell'articolo 416.

Art. 437. Udienza di discussione

Nell'udienza il giudice incaricato fa la relazione orale della causa. Il collegio, sentiti i difensori delle parti, pronuncia sentenza dando lettura del dispositivo nella stessa udienza.

18 *Il D. Lgs. n° 150 del1 settembre 2011 così dispone all' art 2 comma 3. "L'articolo 431, quinto comma, si applica alle sentenze di condanna a favore di ciascuna delle parti."*

19 *La Corte costituzionale con sentenza 14 gennaio 1977, n. 15 ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale del presente comma nella parte in cui non dispone che l'avvenuto deposito del decreto presidenziale di fissazione dell'udienza di discussione sia comunicato all'appellante e che da tale comunicazione decorra il termine per la notificazione all'appellato.*

Non sono ammesse nuove domande ed eccezioni. Non sono ammessi nuovi mezzi di prova, tranne il giuramento estimatorio, salvo che il collegio anche d'ufficio, li ritenga indispensabili ai fini della decisione della causa.

É salva la facolta' delle parti di deferire il giuramento decisorio in qualsiasi momento della causa.

Qualora ammetta le nuove prove, il collegio fissa, entro venti giorni, l'udienza nella quale esse debbono essere assunte e deve essere pronunciata la sentenza. In tal caso il collegio con la stessa ordinanza puo' adottare i provvedimenti di cui all'articolo 423.

Sono applicabili le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 429.

Art. 438. Deposito della sentenza di appello

Il deposito della sentenza di appello é effettuato con l'osservanza delle norme di cui all'articolo 430.

Si applica il disposto del secondo comma dell'articolo 431.

Art. 439. Cambiamento del rito in appello

La corte di appello (1), se ritiene che il provvedimento in primo grado non si sia svolto secondo il rito prescritto, procede a norma degli articoli 426 e 427.

Art. 440. Appellabilita' delle sentenze

Sono inappellabili le sentenze che hanno deciso una controversia di valore non superiore a € 25,82.

Art. 441. Consulente tecnico in appello

Il collegio, nell'udienza di cui al primo comma dell'articolo 437, puo' nominare un consulente tecnico rinviando ad altra udienza da fissarsi non oltre trenta giorni. In tal caso con la stessa ordinanza puo' adottare i provvedimenti di cui all'articolo 423.

Il consulente deve depositare il proprio parere almeno dieci giorni prima della nuova udienza.

Capo II: DELLE CONTROVERSIE IN MATERIA DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA OBBLIGATORIE

Art. 442.(20) Controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie

Nei procedimenti relativi a controversie derivanti dall'applicazione delle norme riguardanti le assicurazioni sociali, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, gli assegni familiari nonché ogni altra forma di previdenza e di assistenza obbligatorie, si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo.

Anche per le controversie relative alla inosservanza degli obblighi di assistenza e di previdenza derivanti da contratti e accordi collettivi si osservano le disposizioni di cui al capo primo di questo titolo.

Per le controversie di cui all'articolo 7, terzo comma, numero 3-bis), non si osservano le disposizioni di questo capo, né quelle di cui al capo primo di questo titolo.

Art. 443. Rilevanza del procedimento amministrativo

La domanda relativa alle controversie in materia di previdenza e assistenza obbligatorie di cui al primo comma dell'articolo 442 non é procedibile se non quando siano esauriti i procedimenti prescritti dalle leggi speciali per la composizione in sede amministrativa o siano decorsi i termini ivi fissati per il compimento dei procedimenti stessi o siano, comunque, decorsi centottanta giorni dalla data in cui é stato proposto il ricorso amministrativo.

Se il giudice nella prima udienza di discussione rileva l'improcedibilita' della domanda a norma del comma precedente, sospende il giudizio e fissa all'attore un termine perentorio di sessanta giorni per la presentazione del ricorso in sede amministrativa.

Il processo deve essere riassunto, a cura dell'attore, nel termine perentorio di centottanta giorni che decorre dalla cessazione della causa della sospensione.

Art. 444. Giudice competente

Le controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie indicate nell'articolo 442 sono di competenza del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione ha la residenza l'attore. Se l'attore è residente all'estero la competenza è del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione l'attore aveva l'ultima residenza prima del trasferimento all'estero ovvero, quando la prestazione è chiesta dagli eredi, nella cui circoscrizione il defunto aveva la sua ultima residenza.(21)

Se la controversia in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali riguarda gli addetti alla navigazione marittima o alla pesca marittima, è competente il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui ha sede l'ufficio del porto di iscrizione della nave.

Per le controversie relative agli obblighi dei datori di lavoro e all'applicazione delle sanzioni civili per l'inadempimento di tali obblighi, è competente il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, del luogo in cui

20 *Articolo aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge 18 giugno 2009, n. 69*

21 *L'ultimo periodo di questo comma è stato aggiunto dall'art. 46, comma 23, della Legge 18 giugno 2009, n. 69*

ha sede l'ufficio dell'ente.

Art. 445. Consulente tecnico

Nei processi regolati nel presente capo, relativi a domande di prestazioni previdenziali o assistenziali che richiedano accertamenti tecnici, il giudice nomina uno o piu' consulenti tecnici scelti in appositi albi, ai sensi dell'articolo 424.

Nei casi di particolare complessita' il termine di cui all'articolo 424 puo' essere prorogato fino a sessanta giorni.

Art. 445-bis.(22) Accertamento tecnico preventivo obbligatorio

Nelle controversie in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, nonché di pensione di inabilità e di assegno di invalidità, disciplinati dalla legge 12 giugno 1984, n. 222, chi intende proporre in giudizio domanda per il riconoscimento dei propri diritti presenta con ricorso al giudice competente ai sensi dell'articolo 442 codice di procedura civile, presso il Tribunale nel cui circondario risiede l'attore, istanza di accertamento tecnico per la verifica preventiva delle condizioni sanitarie legittimanti la pretesa fatta valere. Il giudice procede a norma dell'articolo 696 - bis codice di procedura civile, in quanto compatibile nonché secondo le previsioni inerenti all'accertamento peritale di cui all'articolo 10, comma 6-bis, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, e all'articolo 195.

L'espletamento dell'accertamento tecnico preventivo costituisce condizione di procedibilità della domanda di cui al primo comma. L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto a pena di decadenza o rilevata d'ufficio dal giudice, non oltre la prima udienza. Il giudice ove rilevi che l'accertamento tecnico preventivo non è stato espletato ovvero che è iniziato ma non si è concluso, assegna alle parti il termine di quindici giorni per la presentazione dell'istanza di accertamento tecnico ovvero di completamento dello stesso.

La richiesta di espletamento dell'accertamento tecnico interrompe la prescrizione.

Il giudice, terminate le operazioni di consulenza, con decreto comunicato alle parti, fissa un termine perentorio non superiore a trenta giorni, entro il quale le medesime devono dichiarare, con atto scritto depositato in cancelleria, se intendono contestare le conclusioni del consulente tecnico dell'ufficio.

In assenza di contestazione, il giudice, se non procede ai sensi dell'articolo 196, con decreto pronunciato fuori udienza entro trenta giorni dalla scadenza del termine previsto dal comma precedente omologa l'accertamento del requisito sanitario secondo le risultanze probatorie indicate nella relazione del consulente tecnico dell'ufficio provvedendo sulle spese. Il decreto, non impugnabile nè modificabile, è notificato agli enti competenti, che provvedono, subordinatamente alla verifica di tutti gli ulteriori requisiti previsti dalla normativa vigente, al pagamento delle relative prestazioni, entro 120 giorni.

Nei casi di mancato accordo la parte che abbia dichiarato di contestare le conclusioni del consulente tecnico dell'ufficio deve depositare, presso il giudice di cui al comma primo, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla formulazione della dichiarazione di dissenso, il ricorso introduttivo del giudizio, specificando, a pena di inammissibilità, i motivi della contestazione.

Art. 446. Istituti di patronato e di assistenza sociale

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale legalmente riconosciuti, possono, su istanza dell'assistito, in ogni grado del giudizio, rendere informazioni e osservazioni orali o scritte nella forma di cui all'articolo 425.

Art. 447. Esecuzione provvisoria

Le sentenze pronunciate nei giudizi relativi alle controversie di cui all'articolo 442 sono provvisoriamente esecutive.

Si applica il disposto dell'articolo 431.

22 *Articolo aggiunto dal numero 1) della lettera b) del comma 1 dell'art. 38, D.L. 6 luglio 2011, n. 98, coordinato con la legge di conversione 15 luglio 2011, n. 111. Tali disposizioni si applicano dal 1 gennaio 2012*

Estratti del Codice Penale

Capo I: DEI DELITTI DEI PUBBLICI UFFICIALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 314 Peculato

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilita' di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.(1)

Art. 316 Peculato mediante profitto dell'errore altrui

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sè o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.(2)

Art. 317 Concussione

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualita' o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.(3)

Art. 317 bis Pene accessorie

La condanna per i reati di cui agli articoli 314 e 317 importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea.(4)

Art. 318 Corruzione per un atto d'ufficio

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sè o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui gia' compiuto, la pena è della reclusione fino ad un anno.(5)

Art. 319 Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sè o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni.(6)

Art. 319 ter Corruzione in atti giudiziari

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.(7)

Art. 320 Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualita' di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.(8)

Art. 321 Pene per il corruttore

Le pene stabilite dal comma uno dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319 bis, nell'articolo 319 ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi da' o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.(9)

1 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
2 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
3 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
4 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
5 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
6 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
7 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
8 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*
9 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86 e successivamente modificato dall'art. 2, L. 7 febbraio 1992, n. 181*

Art. 322 Istigazione alla corruzione

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualita' di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere od a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.(10) La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualita' di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalita' indicate dall'articolo 318. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalita' indicate dall'articolo 319.(11)

Art. 323 Abuso d'ufficio

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sè o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravita'.(12)

Art. 326 Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualita', rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sè o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sè o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni(13).

Art. 328 Rifiuto di atti di ufficio. Omissione

Il pubblico ufficiale o l'incaricato del pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a € 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.(14)

Art. 331 Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessita'

Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessita', interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarita' del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a lire un milione. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a lire sei milioni. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.

Capo II: DEI DELITTI DEI PRIVATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 336 Violenza o minaccia a un pubblico ufficiale

Chiunque usa violenza a un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per costringerlo a fare un atto contrario ai propri doveri, o ad omettere un atto dell'ufficio o del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena è della reclusione fino a tre anni, se il fatto è commesso per costringere alcuna delle persone anzidette a compiere un atto del proprio ufficio o servizio, o per influire, comunque, su di essa.

Art. 337 Resistenza a un pubblico ufficiale

Chiunque usa violenza o minaccia per opporsi a un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, mentre compie un atto di ufficio o di servizio, o a coloro che, richiesti, gli prestano assistenza, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Art. 340 Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessita'

10 *Comma cosi' modificato dall'art. 3, L. 7 febbraio 1992, n. 181*

11 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*

12 *Articolo sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86 e successivamente cosi' sostituito dall'art. 1, L. 16 luglio 1997, n. 234*

13 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*

14 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*

Chiunque, fuori dei casi preveduti da particolari disposizioni di legge, cagiona una interruzione o turba la regolarita' di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessita', è punito con la reclusione fino a un anno. I capi, o promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 341 Oltraggio a un pubblico ufficiale

Chiunque offende l'onore o il prestigio di un pubblico ufficiale, in presenza di lui e a causa o nell'esercizio delle sue funzioni, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.(15) La stessa pena si applica a chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritto o disegno, diretti al pubblico ufficiale e a causa delle sue funzioni. La pena è della reclusione da uno a tre anni, se l'offesa consiste nella attribuzione di un fatto determinato. Le pene sono aumentate quando il fatto è commesso con violenza o minaccia, ovvero quando l'offesa è recata in presenza di una o più persone.(16)

Art. 341-bis. -(oltraggio a pubblico ufficiale).

Chiunque in luogo pubblico o aperto al pubblico e in presenza di più persone, offende l'onore e il prestigio di un pubblico ufficiale mentre compie un atto d'ufficio ed a causa o nell'esercizio delle sue sue funzioni è punito con la reclusione fino a tre anni. La pena è aumentata se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Se la verità del fatto è provata o se per esso l'ufficiale a cui il fatto è attribuito è condannato dopo l'attribuzione del fatto medesimo, l'autore dell'offesa non è punibile. Ove l'imputato, prima del giudizio, abbia riparato interamente il danno, mediante risarcimento di esso sia nei confronti della persona offesa sia nei confronti dell'ente di appartenenza della medesima, il reato è estinto.

Art. 344 Oltraggio a un pubblico impiegato

Le disposizioni dell'articolo 341 si applicano anche nel caso in cui l'offesa è recata a un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio; ma la pene sono ridotte di un terzo.

Art. 346 Millantato credito

Chiunque, millantando credito presso un pubblico ufficiale o presso un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, riceve o fa dare o fa promettere, a sè o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione verso il pubblico ufficiale o impiegato, è punito con la reclusione da un anno a cinque anni e con la multa da lire seicentomila a quattro milioni. La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da lire un milione a sei milioni, se il colpevole riceve o fa dare o promettere, a sè o ad altri, denaro o altra utilità, col pretesto di dover comprare il favore di un pubblico ufficiale o impiegato, o di doverlo remunerare.

Art. 348 Abusivo esercizio di una professione

Chiunque abusivamente esercita una professione, per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa da lire duecentomila a un milione.

Art. 351 Violazione della pubblica custodia di cose

Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora corpi di reato, atti, documenti, ovvero un'altra cosa mobile particolarmente custodita in un pubblico ufficio, o presso un pubblico ufficiale o un impiegato che presti un pubblico servizio, è punito, qualora il fatto non costituisca un più grave delitto, con la reclusione da uno a cinque anni.

Art. 355 Inadempimenti di contratti di pubbliche forniture

Chiunque, non adempiendo agli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessita', fa mancare in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni, e con la multa non inferiore a lire duecentomila. La pena è aumentata se la fornitura concerne: 1) sostanze alimentari o medicinali, ovvero cose od opere destinate alla comunicazioni per terra, per acqua o per aria, o alle comunicazioni telegrafiche e telefoniche; 2) cose od opere destinate all'armamento o all'equipaggiamento delle forze armate dello Stato; 3) cose od opere destinate ad ovviare a un comune pericolo o ad un pubblico infortunio. Se il fatto è commesso per colpa, si applica la reclusione fino a un anno, ovvero la multa da lire centomila a un milione. Le stesse disposizioni si applicano ai subfornitori, ai mediatori e ai rappresentanti dei fornitori, quando essi, violando i loro obblighi contrattuali, hanno fatto mancare la fornitura.

Art. 356 Frode nelle pubbliche forniture

Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da un anno a cinque anni o con la multa non inferiore a lire due milioni. La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

15 *La Corte costituzionale, con sentenza 25 luglio 1994, n. 341, ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale del presente comma nella parte in cui prevede come minimo edittale la reclusione per mesi sei.*

16 *La Corte costituzionale, con sentenza 25 luglio 1994, n. 341, ha dichiarato l'illegittimita' costituzionale del presente comma nella parte in cui prevede come minimo edittale la reclusione per mesi sei.*

Capo III: DISPOSIZIONI COMUNI AI CAPI PRECEDENTI

Art. 357 Nozione del pubblico ufficiale

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volonta' della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi(17).

Art. 358 Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale(18).

Art. 359 Persone esercenti un servizio di pubblica necessita'

Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessita': 1) i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi; 2) i privati che, non esercitando una pubblica funzione, nè prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessita' mediante un atto della pubblica Amministrazione.

Capo I: DEI DELITTI CONTRO L'ATTIVITÀ GIUDIZIARIA

Art. 365 Omissione di referto

Chiunque, avendo nell'esercizio di una professione sanitaria prestato la propria assistenza od opera in casi che possono presentare i caratteri di un delitto pel quale si debba procedere d'ufficio, omette o ritarda di riferirne all'Autorita' indicata nell'art. 361, è punito con la multa fino a lire un milione. Questa disposizione non si applica quando il referto esporrebbe la persona assistita a procedimento penale.

Capo I: DEI DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITA' INDIVIDUALE

Art. 591 Abbandono di persone minori o incapaci

Chiunque abbandona una persona minore degli anni quattordici, ovvero una persona incapace, per malattia di mente o di corpo, per vecchiaia, o per altra causa, di provvedere a se stessa, e della quale abbia la custodia o debba avere la cura, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Alla stessa pena soggiace chi abbandona all'estero un cittadino italiano minore degli anni diciotto, a lui affidato nel territorio dello Stato per ragioni di lavoro. La pena è della reclusione da uno a sei anni se dal fatto deriva una lesione personale, ed è da tre a otto anni se ne deriva la morte. Le pene sono aumentate se il fatto è commesso dal genitore, dal figlio, dal tutore o dal coniuge, ovvero dall'adottante o dall'adottato.

Capo II: DEI DELITTI CONTRO L'ONORE

Art. 594 Ingiuria

Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro cinquecento. Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica, o con scritti o disegni, diretti alla persona offesa. La pena è della reclusione fino a un anno o della multa fino a euro mille, se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone.

Art. 595 Diffamazione

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032(lire due milioni). Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065 (lire quattro milioni). Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicita', ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516 (lire un milione). Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza, o ad una Autorita' costituita in collegio, le pene sono aumentate.

Titolo XII: DEI DELITTI CONTRO LA PERSONA

Art. 621 Rivelazione del contenuto di documenti segreti

Chiunque, essendo venuto abusivamente a cognizione del contenuto, che debba rimanere segreto, di altrui atti o documenti, pubblici o privati, non costituenti corrispondenza, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione fino a tre anni o con la multa da lire duecentomila a due milioni. Agli effetti della disposizione di cui al primo comma è considerato

17 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86 e successivamente modificato dall'art. 4, L. 7 febbraio 1992, n. 181*

18 *Articolo cosi' sostituito dalla L. 26 aprile 1990, n. 86*

documento anche qualunque supporto informatico contenente dati, informazioni o programmi.(19) Il delitto è punibile a querela della persona offesa.

Art. 622 Rivelazione di segreto professionale

Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino ad un anno o con la multa da lire sessantamila a un milione. Il delitto è punibile a querela della persona offesa.

19 *Comma aggiunto dall'art. 7, L. 23 dicembre 1993, n. 547*

Statuto dei lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n. 300)
(GU 27 maggio 1970, n. 131)

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1. Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773 , soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. Accertamenti sanitari.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con

le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.(1)

1 *Sulla questione della validità di tale comma è intervenuta una nota circolare del 22.7.2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale tutela delle condizioni di lavoro, Divisione VII, che riportiamo di seguito:*

OGGETTO: impugnazione sanzioni disciplinari - applicabilità art. 7, commi 6 e 7, L. n. 300 del 1970 alle controversie relative al lavoro pubblico.

Si fa riferimento alla lettera del 18 giugno 2010. prot. 15/VII/13681/14.01.12, con la quale codesta Direzione ha chiesto ravviso del Dipartimento della funzione pubblica circa l'applicabilità alle controversie inerenti le sanzioni disciplinari irrogate nei confronti dei pubblici dipendenti della procedura prevista nell'art. 7. commi 6 e 7. dello Statuto dei lavoratori. l. n. 300 del 1970. a seguito dell'entrata in vigore della riforma operata con il d.lgs. n. 150 del 2009. In proposito, si espongono le seguenti considerazioni.

Come noto, il d.lgs. n. 150 del 2009, approvato in attuazione della delega contenuta nella l. n. 15 del 2009, ha introdotto rilevanti novità nella materia disciplinare relativa ai pubblici dipendenti novellando il d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, l'art. 68 del d.lgs. n. 150 ha sostituito l'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001; l'art. 69 ha introdotto nel corpo del medesimo decreto i nuovi artt. da 55 bis a 55 sexies, mentre l'art. 72 ha abrogato l'art. 56. La riforma ha riguardato anche la disciplina delle procedure conciliative precontenziose e delle impugnazioni delle sanzioni.

Per quanto riguarda il primo aspetto, il nuovo art. 55 ha sostituito la disciplina del C.d. patteggiamento di cui al previgente art. 55 comma 6 con la possibilità per la contrattazione collettiva di disciplinare procedure di conciliazione non obbligatoria, con il vincolo dell'esclusione delle ipotesi per le quali è prevista la sanzione del licenziamento. La norma stabilisce inoltre che la sanzione concordemente determinata all''esito della procedura non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto per l'infrazione per la quale si procede e che la sanzione stessa non è soggetta ad impugnazione.

In ordine alla disciplina delle impugnazioni, il vigente art. 55 comma 3 stabilisce che "La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. L'art. 72 comma 1 del d.lgs. n. 150 ha abrogato l'art. 56 del d.lgs. n. 165 del 2001. Questo articolo prevedeva: "Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970 n. 300". L'art. 73 ha poi stabilito che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina." disponendo anche per il periodo transitorio. Queste norme si basano sul criterio di delega contenuto nell'art. 7 della l. n. 15 del 2009 (Principi e crileri in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici), che al comma 2, let. o), prevede: "abolire i collegi arbitrali di disciplina vietando espressameme di istituirli in sede di contrattazione collettiva:".

Dal quadro appena descritto sembra emergere un disegno di razionalizzazione delle procedure di conciliazione e di impugnazione ispirato dalla volontà di evitare il rischio di collusione che potrebbe derivare dallo svolgimento di procedure, regolate dalla contrattazione o dalla legge, di carattere arbitrale o svincolate dai presupposti sostanziali fissati dalla legge. Si evince inoltre la volontà del legislatore delegato di delineare un sistema di disciplina tendenzialmente completo circa la materia delle procedure di conciliazione e di impugnazione.

Queste considerazioni inducono a pensare che dopo l'abrogazione dell'art. 56 del d.lgs. n. 165 del 2001 , non sia possibile ritenere vigente l'art. 7 stesso in virtù del semplice rinvio generale compiuto dall'art, 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 alla "legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa". Infatti, nell'ambito delle nuove norme, che, come detto, contengono una disciplina pressocché completa della materia, il citato art. 7 non è stato mai richiamato. Il riferimento a questa disposizione è sparito non solo dall'art. 56, per effetto della sua abrogazione, ma anche dall'art. 55 novellato, mentre ne sono stati ripresi quasi completamente i contenuti normativi moditicati in considerazione delle esigenze del settore pubblico (affissione. pro-

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. Lavoratori studenti.

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

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

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

Art. 11. Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12. Istituti di patronato.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804 , hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. Mansioni del lavoratore.

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo».

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 14. Diritto di associazione e di attività sindacale.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i

cedimento disciplinare, infrazioni e sanzioni demandate alla contrattazione collettiva, disciplina di fattispecie di licenziamento disciplinare per legge).

In questo contesto. ad avviso dello scrivente, la volontà di applicare al settore del lavoro pubblico la procedura di cui all'art. 7 in questione avrebbe dovuto essere espressa in maniera esplicita, mediante richiamo o ridisciplina. Al contrario, con l'abrogazione dell'art. 56, che faceva rirerimento all'art. 7 in maniera indiretta e comunque in subordine rispetto alle procedure regolate dalla contrattazione collettiva (procedure a cui oggi è precluso accedere), è stato soppresso anche il rinvio alle modalità e agli effetti della norma. Pertanto, in mancanza di una chiara indicazione di legge non sembra possibile far riferimento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni alla procedura di cui all'art. 7 in questione.

Le conclusioni esposte sembrano confermate dalla circostanza che, in attuazione del menzionato criterio di delega, è stata definitivamente eliminata la possibilità di ricorrere ai collegi arbitrali disciplina. Tale previsione, che in senso stretto si riferisce ai collegi previsti nei commi 7-9 dell'abrogato art. 55, in una lettura combinata con l'art. 55, comma 3, primo periodo, che comporta l'impossibilità di impugnare le sanzioni utilizzando la procedura di arbitrato prevista dal CCNQ, pare indice della volontà di escludere decisioni arbitrali nella materia delle impugnazioni disciplinari, con la conseguenza che anche l'impugnazione ex art. 7 commi 6 e 7 dello Statuto, in quanto svolta di fronte ad un collegio di conciliazione e di arbitrato, deve ritenersi preclusa.

Il Capo Dipartimento, Antonio Naddeo

lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. Atti discriminatori.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16. Trattamenti economici collettivi discriminatori.

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore(2), su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. Sindacati di comodo.

È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. Reintegrazione nel posto di lavoro.

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo

2 *Ora tribunale in composizione monocratica.*

che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

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

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

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

Art. 20. Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende

di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24. Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. Contributi sindacali.

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

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

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

Art. 27. Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 28. Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore(3) del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore(4) in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore (1) in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore(5) competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti,

3 *Ora tribunale in composizione monocratica*
4 *Ora tribunale in composizione monocratica*
5 *Ora tribunale in composizione monocratica*

opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Art. 29. Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30. Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.(6)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 , e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art 32. Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - Norme sul collocamento

Art. 33. Collocamento.(7)

Art. 34. Richieste nominative di manodopera.(8)

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 35. Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

6 *La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.*

7 *Articolo abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297*

8 *Articolo abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297*

Art. 36. Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37. Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.(9)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. Disposizioni penali.

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.(10)

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39. Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. Abrogazione delle disposizioni contrastanti.(11)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. Esenzioni fiscali.

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

9 *La Corte costituzionale, con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.*

10 *Comma così modificato dal comma 2, art. 179, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 a decorrere dal 1° gennaio 2004.*

11 *La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.*

Legge 104/92

"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."

Legge 5 febbraio 1992, n. 104

(Pubblicata in G. U. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.)

1. Finalità.

La Repubblica:

a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;

b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;

c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;

d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

2. Principi generali.

Omissis

3. Soggetti aventi diritto.

1. É persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

4. Accertamento dell'handicap.

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

5. Principi generali per i diritti della persona handicappata.

Omissis

6. Prevenzione e diagnosi precoce.

Omissis

7. Cura e riabilitazione.

Omissis

8. Inserimento ed integrazione sociale.

Omissis

9. Servizio di aiuto personale.

1. Il servizio di aiuto personale, che può essere istituito dai comuni o dalle unità sanitarie locali nei limiti delle proprie ordinarie risorse di bilancio, è diretto ai cittadini in temporanea o permanente grave limitazione dell'autonomia personale non superabile attraverso la fornitura di sussidi tecnici, informatici, protesi o altre forme di sostegno rivolte a facilitare l'autosufficienza e le possibilità di integrazione dei cittadini stessi, e comprende il servizio di interpretariato per i cittadini non udenti.

2. Il servizio di aiuto personale è integrato con gli altri servizi sanitari e socio-assistenziali esistenti sul territorio e può avvalersi dell'opera aggiuntiva di:

a) coloro che hanno ottenuto il riconoscimento dell'obiezione di coscienza ai sensi della normativa vigente, che ne facciano richiesta;

b) cittadini di età superiore ai diciotto anni che facciano richiesta di prestare attività volontaria;

c) organizzazioni di volontariato.

3. Il personale indicato alle lettere a), b), c) del comma 2 deve avere una formazione specifica.

4. Al personale di cui alla lettera b) del comma 2 si estende la disciplina dettata dall'articolo 2, comma 2, della legge 11 agosto 1991, n. 266.

10. Interventi a favore di persone con handicap in situazione di gravità.

Omissis

11. Soggiorno all'estero per cure.

Omissis

12. Diritto all'educazione e all'istruzione.

Omissis

13. Integrazione scolastica.

Omissis

14. Modalità di attuazione dell'integrazione.

Omissis

15. Gruppi di lavoro per l'integrazione scolastica.

Omissis

16. Valutazione del rendimento e prove d'esame.

Omissis

17. Formazione professionale.

Omissis

18. Integrazione lavorativa.

Omissis

19. Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio.

1. In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'articolo 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche.

20. Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni.

1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

2. Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

21. Precedenza nell'assegnazione di sede.

1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A(1) annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

22. Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato.

1. Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

23. Rimozione di ostacoli per l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative.

Omissis

24. Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche.

1 *Si veda la TABELLA A riportata a fine capitolo.*

Omissis

25. Accesso alla informazione e alla comunicazione.

Omissis

26. Mobilità e trasporti collettivi.

Omissis

27. Trasporti individuali.

Omissis

28. Facilitazioni per i veicoli delle persone handicappate.

Omissis

29. Esercizio del diritto di voto.

Omissis

30. Partecipazione.

Omissis

31. Riserva di alloggi.

Omissis

32. Agevolazioni fiscali.(2)

33. Agevolazioni. (3)

1. **(4)**

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.**(6)**

2 *Abrogato dall'art. 2, D.L. 31 maggio 1994, n. 330, convertito dall'articolo 1 comma 1 della legge 27 luglio 1994, n. 473*

3 *Si riporta per conoscenza il D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119. Art. 7 - Congedo per cure per gli invalidi*

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 é accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessita' della cura in relazione all'infermita' invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore é tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza puo' essere prodotta anche attestazione cumulativa.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

4 *Il primo comma dell'articolo 33 è stato abrogato dall'articolo 86 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Si veda ora l'articolo 33 del decreto citato.*

5 *Comma così modificato dall'articolo 24, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183. L'ultimo periodo è stato aggiunto dall'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 19 luglio 2011, n. 119.*

6 *Comma aggiunto dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 19 luglio 2011, n. 119.*

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.**(7)**

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».**(8)**

34. Protesi e ausili tecnici.

Omissis

35. Ricovero del minore handicappato.

1. Nel caso di ricovero di una persona handicappata di minore età presso un istituto anche a carattere sanitario, pubblico o privato, ove dall'istituto sia segnalato l'abbandono del minore, si applicano le norme di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184.

36. Aggravamento delle sanzioni penali.

1. Per i reati di cui agli articoli 519, 520, 521, 522, 523, 527 e 628 del codice penale, nonché per i delitti non colposi contro la persona, di cui al titolo XII del libro II del codice penale, e per i reati di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 75, qualora l'offeso sia una persona handicappata la pena è aumentata da un terzo alla metà.

2. Per i procedimenti penali per i reati di cui al comma 1 è ammessa la costituzione di parte civile del difensore civico, nonché dell'associazione alla quale risulti iscritta la persona handicappata o un suo familiare.

37. Procedimento penale in cui sia interessata una persona handicappata.

Omissis

38. Convenzioni.

Omissis

39. Compiti delle regioni.

1. Le regioni possono provvedere, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, ad interventi sociali, educativo formativi e riabilitativi nell'ambito del piano sanitario nazionale, di cui all'articolo 53 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, e della programmazione regionale dei servizi sanitari, sociali e formativo-culturali.

2. Le regioni possono provvedere, sentite le rappresentanze degli enti locali e le principali organizzazioni del privato sociale presenti sul territorio, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio**(9)**:

a) a definire l'organizzazione dei servizi, i livelli qualitativi delle prestazioni, nonché i criteri per l'erogazione dell'assistenza economica integrativa di competenza dei comuni;

b) a definire, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, le modalità di coordinamento e di integrazione dei servizi e delle prestazioni individuali di cui alla presente legge con gli altri servizi sociali, sanitari, educativi, anche d'intesa con gli organi periferici dell'Amministrazione della pubblica istruzione e con le strutture prescolastiche o scolastiche e di formazione professionale, anche per la messa a disposizione di attrezzature, operatori o specialisti necessari all'attività di prevenzione, diagnosi e riabilitazione eventualmente svolta al loro interno;

c) a definire, in collaborazione con le università e gli istituti di ricerca, i programmi e le modalità organizzative delle iniziative di riqualificazione ed aggiornamento del personale impiegato nelle attività di cui alla presente legge;

d) a promuovere, tramite le convenzioni con gli enti di cui all'articolo 38, le attività di ricerca e di sperimentazione di nuove tecnologie di apprendimento e di riabilitazione, nonché la produzione di sussidi didattici e tecnici;

7 *Comma così modificato dall'articolo 24, comma 1 della Legge 4 novembre 2010, n. 183. Su tali aspetti si veda ora la Circolare INPS 3 dicembre 2010, n. 155*

8 *Circolare INPS n. 155 del 03/12/2010*

9 *comma così modificato dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162*

e) a definire le modalità di intervento nel campo delle attività assistenziali e quelle di accesso ai servizi;

f) a disciplinare le modalità del controllo periodico degli interventi di inserimento ed integrazione sociale di cui all'articolo 5, per verificarne la rispondenza all'effettiva situazione di bisogno;

g) a disciplinare con legge, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i criteri relativi all'istituzione e al funzionamento dei servizi di aiuto personale;

h) ad effettuare controlli periodici sulle aziende beneficiarie degli incentivi e dei contributi di cui all'articolo 18, comma 6, per garantire la loro effettiva finalizzazione all'integrazione lavorativa delle persone handicappate;

i) a promuovere programmi di formazione di personale volontario da realizzarsi da parte delle organizzazioni di volontariato;

l) ad elaborare un consuntivo annuale analitico delle spese e dei contributi per assistenza erogati sul territorio anche da enti pubblici e enti o associazioni privati, i quali trasmettono alle regioni i rispettivi bilanci, secondo modalità fissate dalle regioni medesime;

l-bis) a programmare interventi di sostegno alla persona e familiare come prestazioni integrative degli interventi realizzati dagli enti locali a favore delle persone con handicap di particolare gravità, di cui all'articolo 3, comma 3, mediante forme di assistenza domiciliare e di aiuto personale, anche della durata di 24 ore, provvedendo alla realizzazione dei servizi di cui all'articolo 9, all'istituzione di servizi di accoglienza per periodi brevi e di emergenza, tenuto conto di quanto disposto dagli articoli 8, comma 1, lettera i), e 10, comma 1, e al rimborso parziale delle spese documentate di assistenza nell'ambito di programmi previamente concordati; **(10)**

1-ter) a disciplinare, allo scopo di garantire il diritto ad una vita indipendente alle persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale nello svolgimento di una o più funzioni essenziali della vita, non superabili mediante ausili tecnici, le modalità di realizzazione di programmi di aiuto alla persona, gestiti in forma indiretta, anche mediante piani personalizzati per i soggetti che ne facciano richiesta, con verifica delle prestazioni erogate e della loro efficacia.**(11)**

40. Compiti dei comuni.

Omissis

41. Competenze del Ministro per gli affari sociali e costituzione del Comitato nazionale per le politiche dell'handicap.

Omissis

Art. 41-bis. Conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap.

Omissis

Art. 41-ter. Progetti sperimentali.

Omissis

42. Copertura finanziaria.

Omissis

10 *lettera aggiunta dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162*

11 *lettera aggiunta dal primo articolo della Legge 21 maggio 1998, n. 162*

Circolare INPS n. 155 del 03/12/2010

OGGETTO: Legge n. 183 del 4 novembre 2010, art. 24. Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità.

1. PREMESSA

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 – suppl. ord. n. 243/L - del 09.11.2010 è stato pubblicato il Testo della legge n. 183 del 4 novembre 2010, recante: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (c.d."collegato lavoro alla manovra di finanza pubblica").

La legge entra in vigore il 24 novembre 2010.

Nell'attesa del riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, previsto dall'art. 23 della suddetta legge, l'art. 24 ha apportato modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità.

In particolare il comma 1 dell'art. 24:

lett. a) sostituisce il comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92, definendo compiutamente il novero dei beneficiari dei permessi in oggetto e stabilendo che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei permessi per la stessa persona con disabilità in situazione di gravità;

lett. b) interviene sul comma 5 dell'art. 33 citato, con riguardo al diritto, per il lavoratore che assiste il familiare, di scegliere la sede di lavoro facendo riferimento a quella più vicina al domicilio della persona da assistere, allo scopo di garantire una più agevole assistenza del disabile.

lett. c) aggiunge all'art. 33 medesimo il comma 7-bis che prevede la decadenza, per il prestatore di lavoro, dal diritto ai benefici previsti dall'articolo novellato, qualora il datore di lavoro o l'INPS accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la fruizione dei permessi.

Il comma 2 dell'art. 24 sostituisce il comma 2 e abroga il comma 3 dell'art. 42 del decreto legislativo n.151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative a tutela della maternità e della paternità), eliminando i requisiti della "continuità" e della "esclusività" dell'assistenza quali presupposti essenziali ai fini della concessione dei benefici per l'assistenza al figlio maggiorenne in situazione di disabilità grave.

Il comma 3 dell'art. 24 incide sull'art. 20, comma 1, della legge n. 53/2000 eliminando anche per la generalità dei familiari e degli affini del disabile in situazione di gravità, i requisiti della "continuità" e della "esclusività" previsti in precedenza ai fini del godimento dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92.

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni in merito alle disposizioni introdotte dal citato art. 24 della legge n. 183/2010 (all. 1).

Prima di affrontare nel merito le novità sopra descritte, si ritiene necessario compiere una precisazione di tipo terminologico.

Come noto, a livello internazionale, è ormai diffusa l'espressione "persona con disabilità", utilizzata nell'ambito della Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18.

Nella legge n. 104 del 1992, Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, è rinvenibile il termine "persona handicappata".

Benché questa espressione sia stata utilizzata anche nella legge 183/2010, nella presente circolare e nelle eventuali successive note interpretative, i soggetti con handicap grave ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 104/92, verranno individuati con il termine "persona disabile in situazione di gravità" o, più sinteticamente, " persona con disabilità grave".

2. SOGGETTI AVENTI DIRITTO

L'art. 24 della legge 183/2010 ridefinisce criteri e modalità per la concessione dei benefici.

In base al previgente dettato normativo, infatti, avevano diritto a fruire dei benefici in argomento i lavoratori dipendenti, coniuge, parenti e affini di persona in situazione di disabilità grave entro il terzo grado.

Il nuovo disposto normativo prevede, invece, il diritto a godere dei permessi ex lege 104/92 in favore dei lavoratori dipendenti e, oltre al coniuge, fa riferimento ai parenti o affini del disabile medesimo entro il secondo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati).

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado (a titolo esemplificativo sono parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado zii acquisiti, nipoti acquisiti) della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure

siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il legislatore ha infatti ritenuto oltremodo onerosa, se non impossibile, l'attività assistenziale svolta dai familiari in età avanzata o affetti da patologia invalidante. Ai fini di una corretta individuazione dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa per la fruizione dei benefici in argomento, si è ritenuto opportuno allegare i testi degli articoli 74 e 78 del codice civile (all. 3) che recano la definizione dei rapporti di parentela ed affinità.

La normativa novellata prevede, quindi, la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano "mancanti". Al riguardo, si chiarisce che l'espressione "mancanti" deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella norma viene utilizzata la congiunzione disgiuntiva ("qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti").

Per quanto concerne le patologie invalidanti, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della salute, ai fini dell'individuazione di tali patologie si ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale - Ministro per la Solidarietà Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della Previdenza Sociale e per le Pari Opportunità - n. 278 del 21 luglio 2000, Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 2000 (all. 2).

Quindi, nell'ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto in situazione di disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra elencate, l'assistenza potrà essere esercitata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

La legge n. 183/2010 interviene sull'articolo 33, comma 3, della legge 104/92 eliminando le parole "successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile" e a seguito di tale modifica, viene introdotta anche per i parenti e gli affini del minore di tre anni in situazione di disabilità grave la possibilità di godere dei tre giorni di permesso mensili. Detta possibilità riguarda anche i genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave quale alternativa alle altre prerogative previste dal decreto legislativo 151/2001 (prolungamento del congedo parentale o due ore di permesso al giorno).

2.1. REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA ALLA STESSA PERSONA IN SITUAZIONE DI DISABILITÀ GRAVE

Il riformulato articolo 33, comma 3, della legge 104/92 stabilisce che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Tale previsione normativa muovendo dall'intento di caratterizzare il concetto di esclusività dell'assistenza - non piu' previsto quale requisito essenziale dalle nuove disposizioni in materia - interviene disponendo espressamente che i permessi possono essere riconosciuti ad un unico lavoratore per assistere la stessa persona.

Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti dalla legge nel limite di tre per soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo invece essere godute alternativamente da più beneficiari.

Il nuovo art. 33, comma 3 della legge 104/92 prevede, inoltre, in favore dei genitori, disposizioni specifiche che derogano alla regola del "referente unico".

Infatti ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

In tali casi, pur essendo necessario un intervento permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o di relazione del soggetto con disabilità grave, tale onere può essere sostenuto alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, tenuto conto del diverso ruolo che essi esercitano sul bambino, rispetto agli altri familiari.

2.2. genitori che assistono figli in situazione DI DISABILITÀ GRAVE

La nuova legge ha dato rilievo alla particolarità del rapporto genitoriale dettando specifiche norme per i genitori che assistono un figlio in situazione di disabilità grave.

In base alla nuova disciplina, in particolare, i tre giorni di permesso mensili possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave.

Questa soluzione consegue alla lettura del combinato disposto dei riformulati art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 e art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001.

Come si è detto in precedenza, infatti, la novella ha eliminato dal testo del previgente comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992 le parole "Successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile".

Il suddetto inciso risulta, invece, tuttora presente nel riformulato art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001.

Va tenuto conto, tuttavia, del fatto che anche i genitori di un bambino di età inferiore a tre anni sono comunque compresi nella categoria dei parenti legittimati in base al primo periodo del comma 3 dell'art 33 della legge 104/92.

L'esclusione del beneficio in questione – finalizzato ad alleviare la situazione di bisogno di bambini gravemente disabili – proprio nei riguardi dei genitori, porrebbe in essere una ingiustificata disparità di trattamento tra i soggetti che sono costituzionalmente tenuti a svolgere un ruolo primario nella loro assistenza e il resto dei parenti o affini.

Ne consegue che in un ottica di ragionevolezza, il diritto ai tre giorni di permesso deve essere riconosciuto anche in favore dei genitori di bambini al di sotto dei tre anni previsto, altresì, espressamente all'art. 42, comma 2 del Decreto Legislativo n. 151/2001 in favore dei genitori di figli con età superiore a tre anni.

Resta inalterato il diritto dei genitori del disabile in situazione di gravità minore di tre anni di poter fruire, in alternativa a tale beneficio, del prolungamento indennizzato del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti (art. 42, comma 1, decreto legislativo n. 151/2001).

A tale proposito, è opportuno evidenziare che, mentre i benefici appena menzionati (prolungamento del periodo di congedo parentale e le due ore di riposo giornaliero retribuito), possono essere utilizzati a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (così come indicato nel msg. n. 2578 del 17.9.2007), i tre giorni di permesso (comma 3, art. 33, legge 104/92) possono essere goduti, da parte dei genitori o da parte degli altri familiari, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

Si sottolinea inoltre, che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Pertanto, nel mese in cui uno o entrambi i genitori, anche alternativamente, abbiano beneficiato di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3 citato, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero o del prolungamento del congedo parentale.

Allo stesso modo, nel mese in cui uno o entrambi i genitori abbiano fruito, anche alternativamente, del prolungamento del congedo parentale o delle due ore di riposo giornaliero, gli altri parenti o affini aventi diritto non potranno beneficiare per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave dei giorni di permesso mensili.

3. PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI

Il testo novellato ribadisce che il presupposto per la concessione dei benefici è che la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno.

In proposito, per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (ipotesi prevista dal messaggio n.14480 del 28 maggio 2010);

- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;

- ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età (circolare n. 90 del 23 maggio 2007, p. 7).

Il nuovo dettato normativo interviene sull'articolo 20, comma 1, della legge 53/2000, eliminando le parole da "nonché" a "non convivente" e prevede conseguentemente il venir meno dei requisiti della "continuità" e dell'"esclusività" quali presupposti necessari ai fini del godimento dei permessi in argomento da parte dei beneficiari.

Pertanto, oltre al requisito della convivenza, già eliminato dall'art. 20 della suddetta legge 53/2000, anche la "continuità" e l' "esclusività" dell'assistenza, non sono più elementi essenziali ai fini del godimento dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92. Analogamente, la legge ha abrogato l'art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2001, il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio disabile in situazione di gravità maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

Gli uffici, pertanto, in attesa dell'aggiornamento su "modulistica on line" dei modelli di domanda, che terranno conto delle innovazioni introdotte dalla legge, non dovranno più acquisire le dichiarazioni relative alla sistematicità e all'adeguatezza dell'assistenza al disabile, prima richieste dalla circolare dell'Istituto n. 90/2007, per garantire la sussistenza dei citati presupposti di continuità ed esclusività.

4. ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI

Ulteriore novità è rinvenibile nel comma 7-bis dell'art. 33, legge 104/92, introdotto dall'art. 24 della legge n. 183/2010, laddove è prevista la decadenza, per il lavoratore, dal diritto a beneficiare dei tre giorni di permessi mensili coperti da contribuzione figurativa, qualora il datore di lavoro o l'Inps accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto.

Si ribadisce al riguardo quanto specificato con circolare n. 53 del 29 aprile 2008, nella quale viene evidenziato che il provvedimento di riconoscimento della fruibilità dei permessi ex articolo 33 della legge n. 104/1992 emanato dall'Istituto, incide esclusivamente sul rapporto previdenziale (che si svolge tra l'ente assicuratore ed il datore di lavoro ed ha come beneficiario il lavoratore) e il suo contenuto si sostanzia in un'autorizzazione preventiva al datore di lavoro a compensare le somme eventualmente corrisposte a tale titolo con i contributi obbligatori.

In particolare, l'eventuale accertamento dell'insussistenza o il venir meno delle condizioni sottoelencate, richieste per la legittima fruizione dei benefici previsti dalla legge 104/92, comporterà, per il lavoratore, la decadenza da tale diritto.

Infatti il richiedente i permessi si impegna, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare entro 30 giorni dall'avvenuto cambiamento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni autocertificate nel modello di richiesta, con particolare riferimento a:

- eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto disabile in condizione di gravità;

- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica di cui all'articolo 4 comma 1 legge 104 del 1992 e successive mofidicazioni, integrata ai sensi dell'art. 20, comma 1 del decreto legge n. 78 del 1° luglio 2009 convertito nella legge n. 102 del 3 agosto 2009;

- modifiche ai periodi di permesso richiesti;

- eventuale decesso del disabile.

É opportuno richiamare, al riguardo, le previsioni dell'art. 76 del d.P.R. n. 445 del 2000 secondo cui "chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (…) è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

Si richiamano altresì le disposizioni contenute nell'art. 20, comma 2, della citata legge 102/2009 sul contrasto delle frodi in materia di invalidità civile, handicap e disabilità, nonché quelle contenute nell'art. 10, n. 3 del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010.

L'INPS, ai fini dell'applicazione di quanto contenuto al comma 7-bis sopra citato provvederà inoltre, anche annualmente, alla verifica a campione delle situazioni dichiarate dai lavoratori richiedenti i permessi in argomento.

5. Prerogative afferenti alla sede di servizio

Anche la normativa concernente l'ulteriore beneficio relativo all'avvicinamento alla sede di servizio (comma 5 dell'art. 33 della legge 104/92) è stata altresì novellata. Con la modifica è stato previsto che il lavoratore ha diritto a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina non più al domicilio del lavoratore che presta assistenza, ma al domicilio della persona da assistere.

6. ISTRUZIONI PROCEDURALI E MODULISTICA

Le istruzioni procedurali che terranno conto delle innovazioni introdotte dalla legge verranno fornite con apposito messaggio.

Sono in corso di aggiornamento su "modulistica on line" i modelli di domanda.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE

Considerato che la legge n. 183/2010 entra in vigore il 24 novembre 2010, gli uffici dovranno esaminare, sulla base dei nuovi criteri, le domande presentate a decorrere dalla predetta data nonché le richieste già pervenute relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

Per quanto concerne sia le istanze presentate prima del 24.11.2010 e non ancora istruite sia i provvedimenti già adottati prima di tale data sulla base delle previgenti disposizioni, dovranno essere riesaminate, alla luce delle nuove disposizioni, le domande pervenute da parenti e affini di terzo grado dei soggetti disabili in situazione di gravità nonchè quelle presentate da più familiari (a meno che non si tratti dei due genitori) per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità.

Nel primo caso, sarà necessario richiedere ai beneficiari tutti gli elementi utili a verificare la sussistenza o meno dei presupposti indicati al paragrafo 2 della presente circolare.

Nel secondo caso, poiché i permessi potranno essere fruiti esclusivamente da un solo lavoratore, si dovranno richiedere ai soggetti interessati le informazioni necessarie all'individuazione del lavoratore dipendente beneficiario dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92.

Il Direttore Generale Nori

Tabella A

Lesioni ed infermità che danno diritto a pensione vitalizia o ad assegno rinnovabile

PRIMA CATEGORIA

1. La perdita dei quattro arti, fino al limite della perdita totale delle due mani e dei due piedi insieme.

2. La perdita dei tre arti, e quella totale delle due mani e di un piede insieme.

3. Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi, che abbiano prodotto cecità bilaterale, assoluta e permanente.

4. Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi con tale riduzione della acutezza visiva da permettere appena il conteggio delle dita alla distanza della visione ordinaria da vicino.

5. Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio che ne abbiano prodotto cecità assoluta e permanente, con l'acutezza visiva dell'altro ridotto tra 1/50 e 1/25 della normale. Vedansi avvertenze alle tabelle A e B - c).

6. La perdita di ambo gli arti superiori, fino al limite della perdita totale delle due mani.

7. Tutte le alterazioni delle facoltà mentali (schizofrenia e sindromi schizofreniche, demenza paralitica, demenze traumatiche, demenza epilettica, distimie gravi, ecc.), che rendano l'individuo incapace a qualsiasi attività.

8. Le lesioni del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale) con conseguenze gravi e permanenti di grado tale da portare, o isolatamente o nel loro complesso, profondi ed irreparabili perturbamenti alle funzioni più necessarie alla vita organica e sociale.

9. La perdita di ambo gli arti inferiori (disarticolazione o amputazione delle cosce).

10. La perdita di due arti, superiore ed inferiore dello stesso lato (disarticolazione o amputazione del braccio e della coscia).

11. La perdita di un arto inferiore e di uno superiore non dello stesso lato (disarticolazione o amputazione del braccio e della coscia).

12. La perdita totale di una mano e di due piedi.

13. La perdita totale di una mano e di un piede.

14. La perdita totale di tutte le dita delle due mani, ovvero la perdita totale dei due pollici e di altre sette o sei dita.

15. La perdita totale di un pollice e di altre otto dita delle mani.

16. La perdita totale delle cinque dita di una mano e delle prime due dell'altra mano.

17. La perdita totale di ambo i piedi.

18. Le cachessie ed il marasma dimostratisi ribelli a cura.

19. Le alterazioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare e tutte le altre infermità e le lesioni organiche e funzionali permanenti e gravi al punto da determinare una assoluta incapacità a proficuo lavoro.

20. Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari, e tutti gli altri esiti di lesioni gravi della faccia stessa e della bocca tali da determinare un grave ostacolo alla masticazione e alla deglutizione e da costringere a speciale alimentazione con conseguente notevole deperimento organico.

21. L'anchilosi temporo-mascellare permanente e completa.

22. Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi del collo e del tronco, quando per sede e volume, o grado di evoluzione, determinano assoluta incapacità lavorativa o imminente pericolo di vita.

23. L'ano preternaturale.

24. La perdita totale anatomica di sei dita delle mani, compresi anche i pollici e gli indici, o la perdita totale anatomica di otto dita delle mani, compreso o non uno dei pollici.

25. La disarticolazione di un'anca e l'anchilosi completa della stessa, se unita a grave alterazione funzionale del ginocchio corrispondente.

26. L'amputazione di una coscia o gamba con moncone residuo tale da non permettere in modo assoluto e permanente l'applicazione dell'apparecchio protesico.

27. Sordità bilaterale organica assoluta e permanente, quando si accompagni alla perdita o disturbi gravi e permanenti della favella.

SECONDA CATEGORIA

1. Le alterazioni organiche ed irreparabili di ambo gli occhi, tali da ridurre l'acutezza visiva binoculare fra 1/50 ed 1/25 della normale.

2. La sordità bilaterale organica assoluta e permanente (Vedansi avvertenze alle tabelle A e B - d).

3. Le distruzioni di ossa della faccia, specie dei mascellari e tutti gli altri esiti di lesioni gravi della faccia

stessa e della bocca tali da ostacolare la masticazione, la deglutizione o la favella, oppure da apportare notevoli deformità, nonostante la protesi.

4. L'anchilosi temporo-mascellare incompleta, ma grave e permanente con notevole ostacolo alla masticazione.

5. Le lesioni gravi e permanenti dell'apparecchio respiratorio, o di altri apparecchi e sistemi organici, determinate dall'azione di gas o di vapori comunque nocivi.

6. Tutte le altre lesioni od affezioni organiche della laringe, della trachea e dei polmoni, che arrechino grave e permanente dissesto alla funzione respiratoria.

7. Le gravi malattie del cuore con sintomi palesi di scompenso, e le gravi e permanenti affezioni del pericardio, quando per la loro gravità non siano da ascriversi al numero 19 della prima categoria.

8. Le affezioni polmonari ed extra polmonari di natura tubercolare accertate clinicamente, o radiologicamente o batteriologicamente, o con tutti i convenienti mezzi scientifici, che per la loro gravità non siano tali da doversi ascrivere alla prima categoria (Vedansi avvertenze alle tabelle A e B - e).

9. Le lesioni od affezioni del tubo gastroenterico e delle glandole annesse con grave e permanente deperimento della costituzione.

10. Le lesioni ed affezioni del sistema nervoso centrale (encefalo e midollo spinale), che abbiano prodotto afasia od altre conseguenze gravi e permanenti, ma non tali da raggiungere il grado specificato ai nn. 7 e 8 della prima categoria.

11. L'immobilità del capo in completa flessione od estensione da causa inamovibile, oppure la rigidità totale e permanente, o l'incurvamento notevole permanente della colonna vertebrale.

12. Le paralisi permanenti, sia di origine centrale, che periferiche, interessanti i muscoli o gruppi muscolari, che presiedono a funzioni essenziali della vita, e che per i caratteri e la durata, si giudicano inguaribili.

13. Gli aneurismi dei grossi vasi arteriosi deltronco e del collo, quando per la loro gravità non debbano ascriversi al n. 22 della prima categoria.

14. Le lesioni ed affezioni gravi e permanenti degli organi emopoietici.

15. Le lesioni ed affezioni gravi e permanenti dell'apparecchio genito-urinario.

16. La evirazione (perdita completa del pene e dei testicoli).

17. La incontinenza delle feci grave e permanente, da lesione organica, la fistola rettovescicale, la fistola uretrale posteriore e le fistole epatica, pancreatica, splenica, gastrica ed intestinale ribelli ad ogni cura.

18. L'artrite cronica che, per la molteplicità e l'importanza delle articolazioni colpite, abbia menomato gravemente la funzione di due o più arti.

19. La perdita del braccio o avambraccio destro sopra il terzo inferiore. (Vedansi avvertenze alle tabelle A e B b).

20. La perdita totale delle cinque dita della mano destra e di due delle ultime quattro dita della mano sinistra. (Vedansi avvertenze alle tabelle A e B b).

21. La perdita di una coscia a qualunque altezza.

22. L'anchilosi completa dell'anca o quella in flessione del ginocchio.

23. L'amputazione medio-tarsica, o la sotto-astragalica, dei due piedi.

TERZA CATEGORIA.

1. Le alterazioni organiche e irreparabili di un occhio che abbiano prodotta cecità assoluta e permanente con l'acutezza visiva dell'altro ridotta da meno di 1/25 a 1/12 della normale.

2. Le vertigini labirintiche gravi e permanenti. (Vedansi avvertenze alle tabelle A e B d).

3. La perdita della lingua o le lesioni gravi e permanenti di essa, tali da ostacolare notevolmente la favella e la deglutizione.

4. La perdita o i disturbi gravi e permanenti della favella.

5. La perdita del braccio o dell'avambraccio sinistro (disarticolazione od amputazione sopra il terzo inferiore dell'uno o dell'altro).

6. La perdita totale della mano destra, o la perdita totale delle dita di essa.

7. La perdita totale di cinque dita, fra le due mani, compresi ambo i pollici.

8. La perdita totale delle cinque dita della mano sinistra, insieme con quella di due delle ultime quattro dita della mano destra.

9. La perdita totale del pollice e dell'indice delle due mani.

10. La perdita totale di un pollice insieme con quella di un indice e di altre quattro dita fra le due mani con integrità dell'altro pollice.

11. La perdita totale di ambo gli indici e di altre cinque dita fra le due mani, che non siano i pollici.

12. La perdita di una gamba sopra il terzo inferiore.

13. La perdita totale o quasi del pene.

14. La perdita di ambo i testicoli.

15. L'anchilosi totale della spalla destra in posizione viziata e non parallela all'asse del corpo.

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532

"Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25"
(Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2000)
IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;
Vista la direttiva n. 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, ed in particolare gli articoli 8, 9, 10, 11 e 12;
Visto l'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25;
Visto l'articolo 45 della legge 17 maggio 1999, n. 144, come modificato dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 2 agosto 1999, n. 263, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 1999, n. 214;
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 novembre 1999;
Visto il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;
Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 26 novembre 1999;
Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per la funzione pubblica e per gli affari regionali;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Campo di applicazione

1. Il presente decreto si applica a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di quelli operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradario, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione. Nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici o da confessioni religiose, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 4.
2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalita' istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e per la specifica disciplina del rapporto di impiego, con le modalita' individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 2. Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
a) lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;
b) lavoratore notturno:
1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva é considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo é riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
2. I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalita' nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 3. Limitazioni al lavoro notturno

1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorita' assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
2. Fuori dei casi previsti dall'articolo 5, commi 1 e 2, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 17, comma 1, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, e dall'articolo 15 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, la contrattazione collettiva puo' determinare ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno, ovvero ulteriori priorita' rispetto a quelle di cui al comma 1.

Art. 4. Durata della prestazione

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non puo' superare le otto ore nelle ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, che prevedano un orario di lavoro plurisettimanale, di un periodo di riferimento piu' ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente piu' rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite é di otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore.
3. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

Art. 5. Tutela della salute

1. I lavoratori notturni devono essere sottoposti a cura e a spese del datore di lavoro, per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242:
a) ad accertamenti preventivi volti a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti;
b) ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
c) ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

Art. 6. Trasferimento al lavoro diurno

1. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneita' alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, é garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalita' di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal citato comma non risulti applicabile.

Art. 7. Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva

1. La contrattazione collettiva stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede a verificare periodicamente, e almeno annualmente, le disposizioni introdotte dai contratti collettivi nazionali ai sensi del comma 1.

Art. 8. Rapporti sindacali

1. L'introduzione del lavoro notturno é preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale; la consultazione é effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 9. Doveri di informazione

1. Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
2. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, per le lavorazioni che comportano i rischi particolari di cui all'articolo 4, comma 2.

Art. 10. Comunicazione del lavoro notturno

1. Il datore di lavoro informa per iscritto la direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, competente per territorio, con periodicita' annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo; tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

Art. 11. Misure di protezione personale e collettiva

1. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno.
2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 8, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 4, comma 2, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
3. I contratti collettivi possono prevedere modalita' e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 12. Sanzioni

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;
b) con la sanzione amministrativa da L. 100.000 a L. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

Decreto Legislativo 278/2000

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari

IN PILLOLE

✓ A chi è diretto

Alla lavoratrice ed al lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati

Permessi retribuiti

✓ Cosa sono

TRE GIORNI complessivi di permesso retribuito all'anno

✓ Quando si possono ususfruire

In caso di Decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

✓ Modalità di utilizzo

✗ l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato

✗ I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

✗ Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

NB: In alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso possono concordare con il datore di lavoro, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo È stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Congedi per gravi motivi familiari

✓ È possibile richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

✓ Riguardano la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Cosa si intende per gravi motivi

✓ Le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al punto precedente;

✓ Le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza;

✓ Le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

✓ Le situazioni, derivanti patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

DECRETO 21 luglio 2000, n. 278

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

IL MINISTRO PER LA Solidarietà SOCIALE

i concerto con i

Ministri della sanità, del lavoro e della

previdenza sociale e per le pari opportunità

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che prevede che con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

A d o t t a

il seguente regolamento:

Art. 1. - Permessi retribuiti (1)

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che da' titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo é stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2. - Congedi per gravi motivi familiari (2)

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;

c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

1 *Per la modulistica, vedi la relativa sezione in fondo al libro.*

2 *Per la modulistica, vedi la relativa sezione in fondo al libro.*

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'eta' evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro é tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro é tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità' delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto é stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta é riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro é tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato é richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 3. - Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che da' titolo al permesso o al congedo é il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando é in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica é stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando é stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art. 4. - Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.

2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. É fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 21 luglio 2000

Il Ministro per la solidarietà sociale Turco

Il Ministro della sanità Veronesi

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale Salvi

Il Ministro per le pari opportunità Bellillo

Visto, il guardasigilli: Fassino

Registrato alla Corte dei conti il 26 settembre 2000

Registro n. 3 Presidenza del Consiglio dei Ministri, foglio n. 295

Testo unico sul Pubblico impiego

(Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione.

Vista la legge 23 ottobre 1992, n. 421, ed in particolare l'articolo 2;

Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto l'articolo 1, comma 8, della legge 24 novembre 2000, n. 340:

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella seduta del 7 febbraio 2001;

Acquisito il parere dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso in data 8 febbraio 2001;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, rispettivamente in data 27 e 28 febbraio 2001;

Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle sedute del 21 e 30 marzo 2001;

Su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministero per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

TITOLO I - Principi generali

Art. 1. Finalità ed ambito di applicazione.

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo svi1uppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.(1)

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le provincie autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Art. 2. Fonti.

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed

1 *Comma così modificato dall' art. 21 L. 4 novembre 2010 , n. 183 (collegato lavoro)*

interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.**(2)**

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.**(3)**

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**(4)**

Art. 3. Personale in regime di diritto pubblico.

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.**(5)**

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.**(6)**

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Art. 4. Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità.

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;

b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

2 *Comma così modificato dalla L. 4 marzo 2009, n. 15 e poi dalla lett. a) del comma 1 dell'art. 33 del D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150.*

3 *Comma così modificato dalla lett. b) del comma 1, dell'art. 33 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

4 *Comma aggiunto dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 33, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

5 *Comma aggiunto dalla L. 30 settembre 2004, n. 252*

6 *Comma aggiunto dalla L. 27 luglio 2005, n. 154*

c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;

d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;

e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;

f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;

g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.**(7)**

Art. 5. Potere di Organizzazione.

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.**(8)**

3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti.**(9)**

Art. 6. Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche.

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerari età di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.**(10)**

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del

7 *Periodo aggiunto dalla L. 24 dicembre 2007, n. 244.*

8 *Comma così sostituito dall'art. 34, lett. a), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

9 *Comma aggiunto dall'art. 34, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

10 *Comma così modificato dall'art. 11, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*

fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.(11)

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 6-bis. Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni(12)

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

2. Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti processi di riallocazione e di mobilità del personale.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286

Art. 7. Gestione delle risorse umane.

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all' origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.(13)

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

11 *Comma aggiunto dal comma 1 dell'art. 35, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

12 *Articolo introdotto dall'articolo 22, comma 1, della L. 18 giugno 2009, n. 69*

13 *Comma così sostituito dall' art. 21 L. 4 novembre 2010 , n. 183 (collegato lavoro)*

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché con oneri esterni non a carico del bilancio, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto.(14)

6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.(15)

6-ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6. 6-quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.(16)

Art. 7-bis. Formazione del personale(17)

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Art. 8. Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli.

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.

2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

Art. 9. Partecipazione sindacale.

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.(18)

14 *Comma così modificato dall'art. 17, comma 26, lett. a), del D.L. 1 luglio 2009, n. 78*

15 *L'art. 32 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, come modificato dalla relativa legge di conversione, ha disposto la sostituzione del comma 6 con gli attuali commi 6, 6-bis e 6-ter.*

16 *Comma aggiunto dal comma 77 dell'art. 3 della L. 24 dicembre 2007, n. 244*

17 *Articolo aggiunto dall'art. 4 della L. 16 gennaio 2003, n. 3*

18 *Articolo così sostituito dall'art. 36 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

TITOLO II - Organizzazione

Capo I - Relazioni con il pubblico

Art. 10. Trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), i modelli e i sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 11, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 11. Ufficio relazioni con il pubblico.

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.

2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:

a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;

b)all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;

c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.

3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.

4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

5. Per le comunicazioni previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.

6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.

7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

Art. 12. Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro.

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Capo II - Dirigenza

Sezione I - Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

Art. 13. Amministrazioni destinatarie.

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Art. 14. Indirizzo politico-amministrativo.

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque

ogni anno entro dieci giorni(19) dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni e integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segretarie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravi di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consiste in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segretarie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.(20)

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinano pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

Art. 15. Dirigenti.

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.(21)

2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.

3. Per ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.

4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Art. 16. Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali.

19 *Termine prorogato dall'art.1, comma 8, del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4.*

20 *Comma così modificato dall'art.1, comma 24-bis, del D.L.18 maggio 2006, n. 181*

21 *Comma così modificato dall'art.3, comma 8, lett. a) della L. 15 luglio 2002, n. 145.*

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro nelle materie di sua competenza;

a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;(22)

b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;

c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;

d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni;(23)

e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo.

l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.(24)

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.

3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.

4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Art. 17. Funzioni dei dirigenti.

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;

c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;

d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;

d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;(25)

e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici,

22 *Lettera aggiunta dall'art. 38, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

23 *Lettera aggiunta dall'art. 8, comma 10, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78*

24 *Lettera aggiunta dall'art. 38, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

25 *Lettera aggiunta dall'art. 39, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis;(26)

e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.(27)

1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.(28)

Art. 17-bis. Vicedirigenza

1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17.(29)

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27.(30)

Art. 18. Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti.

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica-ISTAT l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione-AIPA(31), l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards.

Art. 19. Incarichi di funzioni dirigenziali

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.(32)

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.(33)

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo.(34)

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il

26 *Lettera aggiunta dall'art. 39, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

27 *Lettera aggiunta dall'art. 39, comma 1, lett. c) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

28 *Comma aggiunto dall'art. 2, della L. 15 luglio 2002, n. 145.*

29 *Comma così modificato dall'art. 14-octies, D.L. 30 giugno 2005, n. 115*

30 *Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 3, della L. 15 luglio 2002, n. 145*

31 *La denominazione "Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione" è da intendersi sostituita da quella di "Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione" ai sensi dell'art. 176 del D.lgs. 30 giungo 2003, n. 196*

32 *Comma così sostituito dall'art. 40, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

33 *Comma aggiunto dall'art. 40, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

34 *Comma aggiunto dall'art. 40, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150e poi così modificato dall'art. 9, comma 32, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78*

termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.(35) Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico é pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.(36)

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.(37)

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.(38)

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.(39)

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).

5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.(40)

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.(41)

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione,(42) che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio,(43) anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6 , è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.(44)

35 *Così inserito dall'art. 40, comma 1, lett. c-1), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
36 *Così inserito dall'art. 40, comma 1, lett. c-2), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*
37 *Comma modificato dall'art. 40, comma 1, lett. d) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*
38 *Comma modificato dall'art. 3, comma 147, della L. 24 dicembre 2003, n. 350*
39 *Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. e), della L. 15 luglio 2002, n. 145*
40 *Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. f), della L. 15 luglio 2002, n. 145*
41 *Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. f), della L. 15 luglio 2002, n. 145*
42 *Così sostituito dall'art. 40, lett. d-1), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
43 *Così sostituito dall'art. 40, lett. d-2), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
44 *Comma aggiunto dall'art. 40, comma 1, lett. f) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.(45)

6-quater.(46) Per gli Enti locali, che risultano collocati nella classe di virtuosita' di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come individuati con il decreto di cui al comma 2 del medesimo articolo, il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non puo' in ogni caso superare la percentuale del diciotto per cento della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. Si applica quanto previsto dal comma 6-bis.

7. (…)(47)

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.(48)

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.(49)

11. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.(50)

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.(51)

Art. 20. Verifica dei risultati.

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

Art. 21. Responsabilità dirigenziale.

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.(52)

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in

45 *Comma aggiunto dall'art. 40, comma 1, lett. f) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
46 *Comma inserito dal D. Lgs. 1 agosto 2011 n° 141*
47 *Comma abrogato dall'art. 3, comma 1, lett. h) della L. 15 luglio 2002, n. 145*
48 *Comma modificato dall'art. 40, comma 1, lett. g) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
49 *Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. l) della L. 15 luglio 2002, n. 145*
50 *Comma così modificato dall'art. 3, comma 1, lett. m), della L. 15 luglio 2002, n. 145*
51 *Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. n), della L. 15 luglio 2002, n. 145*
52 *Comma così sostituito dall'art. 41, comma1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.(53)

2. (…)(54)

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.(55)

Art. 22. Comitato dei garanti.(56)

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

Art. 23. Ruolo dei dirigenti.(57)

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.(58)

2. Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima dell'entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo n.165 del 2001, rimane fissato in tre anni.(59)

Art. 23-bis. Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato.(60)

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa(61) senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.(62)

53 *Comma aggiunto dall'art. 41, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
54 *Comma abrogato dall'art.3, comma 2, lett. b) della L. 15 luglio 2002, n. 145*
55 *Comma modificato dall'art. 73 del D.lgs. 13 ottobre 2005, n. 217*
56 *Articolo così sostituito dall'art. 42, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
57 *Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 4, della L. 15 luglio 2002, n. 145*
58 *Comma così modificato dall'art. 43, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
59 *Comma così modificato dall'art. 3-bis, del D.L. 28 maggio 2004, n. 136*
60 *Articolo aggiunto dall'art. 7, comma 1, della L. L. 15 luglio 2002, n. 145*
61 *Comma così modificato dall'art. 44, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
62 *Comma così modificato dall'art. 44, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.(63)

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.

Art. 24. Trattamento economico.

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.(64)

1-bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività.(65)

1-ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.(66)

1-quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.(67)

63 *Comma così sostituito dall'art. 5 del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
64 *Comma così modificato dall'art. 45, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
65 *Comma aggiunto dall'art. 45, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
66 *Comma aggiunto dall'art. 45, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
67 *Comma aggiunto dall'art. 45, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.**(68)**

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216, nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.

5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibro del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatesi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.

7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti del dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.**(69)**

8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.

9. (…)**(70)**

Art. 25. Dirigenti delle istituzioni scolastiche.

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonoma a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensioni regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico, organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.

5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di

68 *Periodo aggiunto dall'art. 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223*

69 *Comma così modificato dall'art. 1-ter del D.L. 28 maggio 2004, n. 136*

70 *Comma abrogato dall'art. 1-ter del D.L. 28 maggio 2004, n. 136*

docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale.

6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.

7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e i vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandati, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.

8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del coordinamento dei corsi sul territori, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e delle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 29. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

Art. 26. Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale.

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del ruolo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. È assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento dalle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Art. 27. Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali.

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II - Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

Art. 28. Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia.(71)

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, dottorato di ricerca o del se in possesso del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea ovvero, se in possesso di diploma di laurea e dottorato triennale di ricerca, coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a due anni. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.(72)

3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di dodici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un semestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.(73)

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso;

b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;

c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;

e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

7. In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano, entro

71 *Rubrica così sostituita dall'art. 46, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

72 *Comma così modificato dall'art. 46, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

73 *Comma così modificato dall'art. 34, comma 25 della L. 27 dicembre 2002, n. 289*

il 30 giugno di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei posti che si renderanno vacanti nei propri ruoli dei dirigenti. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 luglio di ciascun anno, comunica alla Scuola superiore della pubblica amministrazione i posti da coprire mediante corso-concorso di cui al comma 3. Il corso-concorso è bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione entro il 31 dicembre di ciascun anno.(74)

7-bis. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici comunicano, altresì, entro il 30 giugno di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica i dati complessivi e riepilogativi relativi ai ruoli, alla dotazione organica, agli incarichi dirigenziali conferiti, anche ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati prevista dall'articolo 23, comma 2, secondo le modalità individuate con circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.(75)

8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.

10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

Art. 28-bis. Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia.(76)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

2. Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università' e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione é completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed é a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32.

7. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al com-

74 *Comma così sostituito dall'art. 34, comma 25, della L. 27 dicembre 2002, n. 289*

75 *Comma aggiunto dall'art. 3-bis del D.L. 28 maggio 2004, n. 136*

76 *Articolo aggiunto dall'art. 47, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

ma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 29. Reclutamento dei dirigenti scolastici.

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante un corso concorso selettivo di formazione, indetto con decreto del Ministro della pubblica istruzione, svolto in sede regionale con cadenza periodica, comprensivo di moduli di formazione comune e di moduli di formazione specifica per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per gli istituti educativi. Al corso concorso è ammesso il personale docente ed educativo delle istituzioni statali che abbia maturato, dopo la nomina in ruolo, un servizio effettivamente prestato di almeno sette anni con possesso di laurea, nei rispettivi settori formativi, fatto salvo quanto previsto al comma 4.

2. Il numero di posti messi a concorso in sede regionale rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative è calcolato sommando i posti già vacanti e disponibili per la nomina in ruolo alla data della sua indizione, residuati dopo gli inquadramenti di cui all'articolo 25, ovvero dopo la nomina di tutti i vincitori del precedente concorso, e i posti che si libereranno nel corso del triennio successivo per collocamento a riposo per limiti di età, maggiorati della percentuale media triennale di cessazione dal servizio per altri motivi e di un'ulteriore percentuale del 25 per cento, tenendo conto dei posti da riservare alla mobilità.

3. Il corso concorso, si articola in una selezione per titoli, in un concorso di ammissione, in un periodo di formazione e in un esame finale. Al concorso di ammissione accedono coloro che superano la selezione per titoli disciplinata dal bando di concorso. Sono ammessi al periodo di formazione i candidati utilmente inseriti nella graduatoria del concorso di ammissione entro il limite del numero dei posti messi a concorso a norma del comma 2 rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria superiore e per le istituzioni educative, maggiorati del dieci per cento. Nel primo corso concorso, bandito per il numero di posti determinato ai sensi del comma 2 dopo l'avvio delle procedure di inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti così determinati è riservato a coloro che abbiano effettivamente ricoperto per almeno un triennio le funzioni di preside incaricato previo superamento di un esame di ammissione a loro riservato. Ai fini dell'accesso al corso di formazione il predetto personale viene graduato tenendo conto dell'esito del predetto esame di ammissione, dei titoli culturali e professionali posseduti e dell'anzianità di servizio maturata quale preside incaricato.

4. Il periodo di formazione, di durata non inferiore a quello previsto dal decreto di cui all'articolo 25, comma 2, comprende periodi di tirocinio ed esperienze presso enti e istituzioni; il numero dei moduli di formazione comune e specifica, i contenuti, la durata e le modalità di svolgimento sono disciplinati con decreto del Ministro della pubblica istruzione, d'intesa con il Ministro per la funzione pubblica, che individua anche i soggetti abilitati a realizzare la formazione. Con lo stesso decreto sono disciplinati i requisiti e i limiti di partecipazione al corso concorso per posti non coerenti con la tipologia del servizio prestato.

5. In esito all'esame finale sono dichiarati vincitori coloro che l'hanno superato, in numero non superiore ai posti messi a concorso, rispettivamente per la scuola elementare e media, per la scuola secondaria e per le istituzioni educative. Nel primo corso concorso bandito dopo l'avvio delle procedure d'inquadramento di cui all'articolo 25, il 50 per cento dei posti messi a concorso è riservato al personale in possesso dei requisiti di servizio come preside incaricato indicati al comma 3. I vincitori sono assunti in ruolo nel limite dei posti annualmente vacanti e disponibili, nell'ordine delle graduatorie definitive. In caso di rifiuto della nomina sono depennati dalla graduatoria. L'assegnazione della sede è disposta sulla base dei principi del presente decreto, tenuto conto delle specifiche esperienze professionali. I vincitori in attesa di nomina continuano a svolgere l'attività docente. Essi possono essere temporaneamente utilizzati, per la sostituzione dei dirigenti assenti per almeno tre mesi. Dall'anno scolastico successivo alla data di approvazione della prima graduatoria non sono più conferiti incarichi di presidenza.

6. Alla frequenza dei moduli di formazione specifica sono ammessi, nel limite del contingente stabilito in sede di contrattazione collettiva, anche i dirigenti che facciano domanda di mobilità professionale tra i diversi settori. L'accoglimento della domanda è subordinato all'esito positivo dell'esame finale relativo ai moduli frequentati.

7. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della pubblica istruzione, di concerto col Ministro per la funzione pubblica sono definiti i criteri per la composizione delle commissioni esaminatrici.

Art. 29. bis. Mobilità intercompartimentale(77)

1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

Capo III - Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

77 *Articolo aggiunto dall'art. 48, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

Art. 30. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento é disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale é o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.(78)

1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.(79)

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.(80)

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento é disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;(81) il trasferimento puo' essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralita' finanziaria.(82)

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.(83)

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.(84)

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.(85)

2-sexies. Le pubbliche amnumstrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.(86)

Art. 31. Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività.

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

Art. 32. Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e temporaneo servizio all'estero.

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate,

78 *Comma sostituito dall'art. 49, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
79 *Comma aggiunto dall'art. 49, comma 2 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
80 *Periodo aggiunto dall'art. 16 della L. 28 novembre 2005, n. 246*
81 *Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
82 *Ultimo verso inserito dal D.L. 13 agosto 2011*
83 *Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
84 *Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-quater del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
85 *Comma aggiunto dall'art. 16 della L. 28 novembre 2005, n. 246*
86 *Comma aggiunto dall'art. 13 c.2 L. 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro)*

d'intesa con il Ministero degli affari esteri ed il Dipartimento della funzione pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonché presso gli organismi dell'Unione europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.

2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da una organizzazione o ente internazionale.

3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

Art. 33. Eccedenze di personale e mobilità collettiva.

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare l'articolo 4, comma 11 e l'articolo 5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.

1-bis. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale, ai sensi del comma 1, è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.**(87)**

2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazione di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.

3. La comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.

4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della Provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il

87 *Comma aggiunto dall'art. 50, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 34. Gestione del personale in disponibilità.

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.**(88)**

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti che hanno dichiarato il dissesto.

Art. 34-bis. Disposizioni in materia di mobilità del personale

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all' articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso.**(89)**

3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di perso-

88 *Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1-quinquies del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*

89 *Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1-sexies, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*

nale ai sensi del comma 2.(90)

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.(91)

5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273.(92)

Art. 35. Reclutamento del personale.

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.(93)

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.(94)

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.(95)

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.(96)

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

Art. 36. Utilizzo di contratti di lavoro flessibile(97)

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.(98)

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.(99)

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.(100)

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'ar-

90 *Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1-septies, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
91 *Articolo aggiunto dall'art. 7 della L. 16 gennaio 2003, n. 3*
92 *Comma aggiunto dall'art. 5, comma 1-octies, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*
93 *Periodo così sostituito dall'art. 1, comma 104 della L. 30 dicembre 2004, n. 311*
94 *Comma aggiunto dall'art. 4 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*
95 *Comma aggiunto dall'art. 1, comma 230 della L. 23 dicembre 2005, n. 266*
96 *Comma modificato dall'art. 51, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
97 *Articolo così sostituito dall'art. 49 della L. n. 133 del 2008*
98 *Comma così modificato dall'art. 17, comma 26 lett. a) della L. 3 agosto 2009, n. 102*
99 *Comma così modificato dall'art. 17, comma 26 lett. b) della L. 3 agosto 2009, n. 102*
100 *Comma così modificato dall'art. 17, comma 26 lett. c) della L. 3 agosto 2009, n. 102*

ticolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.(101)

Art. 37. Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici.

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.

3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

Art. 38. Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea.

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.

3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

Art. 39. Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap.

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzione per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

TITOLO III - Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale

Art. 40. Contratti collettivi nazionali e integrativi.(102)

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance

101 *Comma aggiunto dall'art. 17, comma 26, lett. d) della L. 3 agosto 2009, n. 102*

102 *Gli attuali commi da 1 a 3- sexies così sostituiscono gli originari commi da 1 a 3 ai sensi di quanto disposto dall'art 54, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa é correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

Art. 40-bis. Controlli in materia di contrattazione integrativa(103)

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte

103 *Articolo aggiunto dall'art. 17, comma 2, della L. 28 dicembre 2001, n. 448, modificato dall'art. 14 della L. 16 gennaio 2003, n. 3 e così sostituito dall'art. 55, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premi alità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

Art. 41. Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN(104)

1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. É costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. É costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del

104 *Articolo modificato dall'art 3 del D.lgs. 3 luglio 2003, n. 173 e poi così sostituito dall'art. 56, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

lavoro.

4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.

Art. 42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione. tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Art. 43. Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva.

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

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

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

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

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.**(105)**

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

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

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

105 *Comma così modificato dall'art. 64, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Art. 44. Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro.

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Art. 45. Trattamento economico.

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.**(106)**

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.**(107)**

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.**(108)**

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Art. 46. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

106 *Comma così modificato dall'art. 57, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

107 *Comma così sostituito dall'art. 57, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

108 *Comma aggiunto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predispone a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.**(109)**

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.**(110)**

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.**(111)**

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo, se dipendente pubblico, é collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.**(112)**

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.**(113)**

7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.**(114)**

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;**(115)**

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità

109 *Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
110 *Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
111 *Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
112 *Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
113 *Comma così sostituito dall'art. 58, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
114 *Comma aggiunto dall'art. 58, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
115 *Lettera così modificata dall'art. 58, comma 1, lett. c) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze;**(116)**

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.**(117)**

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.**(118)**

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10 I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.**(119)**

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Art. 47. Procedimento di contrattazione collettiva**(120)**

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

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

3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione

116 *Lettera così sostituita dall'art. 58, comma 1, lett. d) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
117 *Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. e) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
118 *Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. f) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
119 *Comma così modificato dall'art. 58, comma 1, lett. g) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*
120 *Articolo modificato dall'art. 67, comma 7, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e poi così sostituito dall'art. 59, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall' UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

Art. 47-bis. Tutela retributiva per i dipendenti pubblici(121)

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali,una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Art. 48. Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica.

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3 –bis.(122)

2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.(123)

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le

121 *Articolo aggiunto dall'art. 59, comma 2, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

122 *Comma così modificato dall'art. 60, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

123 *Comma così sostituito dall'art. 60, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

6. (…)(124)

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Art. 49. Interpretazione autentica dei contratti collettivi(125)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 50. Aspettative e permessi sindacali.

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

TITOLO IV - Rapporto di lavoro

Art. 51. Disciplina del rapporto di lavoro.

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.

2. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Art. 52. Disciplina delle mansioni.

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali é stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.(126)

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progres-

124 *Comma abrogato dall'art. 60, comma 1. lett. c) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

125 *Articolo così sostituito dall'art. 61, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

126 *I commi da 1 a 1-ter sostituiscono l'originario comma 1 ai sensi di quanto disposto dall'art. 62, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

sioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.(127)

1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali é definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.(128)

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

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

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

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

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Art. 53. Incompatibilità(129), cumulo di impieghi e incarichi.

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dagli articoli 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.(130)

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.(131)

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2,

127 *I commi da 1 a 1-ter sostituiscono l'originario comma 1 ai sensi di quanto disposto dall'art. 62, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

128 *I commi da 1 a 1-ter sostituiscono l'originario comma 1 ai sensi di quanto disposto dall'art. 62, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

129 *l'incompatibilità è stata derogata eccezionalmente dall'Art. 18. (Aspettativa) L. 4 novembre 2010 , n. 183 (collegato lavoro) che riportiamo di seguito:*

1 . I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 200 1 , n. 165, e successive modificazioni.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

130 *Comma così modificato dall'art. 3, comma 8, lett. b) della L. 15 luglio 2002, n. 145*

131 *Comma aggiunto dall'art. 52, comma 1, lett. a) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:

a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione.(132)

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

132 *Lettera aggiunta dall'art. 7-novies del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.(133)

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti , adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.(134)

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell' articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.(135)

Art. 54. Codice di comportamento.

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.

3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

133 *Comma così modificato dall'art. 61, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112*

134 *Comma così modificato dall'art. 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223*

135 *Comma aggiunto dall'art 47 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e poi così sostituito dall'art. 52, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Art. 55. Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative(136)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni é definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Art. 55. bis. Forme e termini del procedimento disciplinare(137)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali é prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali é previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento é prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare é più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.

136 *Articolo così sostituito dall'art. 68, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

137 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. É esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione é applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque é stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale(138)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità' giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità' competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità' della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Art. 55 - quater. Licenziamento disciplinare(139)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

138 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

139 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni(140)

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia é punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subiti dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Art.55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare(141)

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'in-

140 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

141 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

frazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Art. 55- septies. Controlli sulle assenze(142)

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto é immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.(143)

5-bis. Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e il regime delle esenzioni dalla reperibilità sono stabiliti con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Art. 55-octies. Permanente inidoneità psicofisica(144)

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del

142 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

143 *Il comma 5 che recitava: "5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione." è stato così sostituito dall'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98*

144 *Articolo aggiunto dall'art 69, comma 1 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Art. 55-novies. Identificazione del personale a contatto con il pubblico(145)

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Art. 56. Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(…)(146)

Art. 57. Pari opportunità.

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, iI "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.(147)

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari op-

145 *Articolo aggiunto dall'art. 69, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

146 *"Impugnazione delle sanzioni disciplinari" è stato abrogato dall'art. 72, comma 1, lett. c) del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

147 *I commi da 01 a 05 sono stati aggiunti dall' art. 21 L. 4 novembre 2010 , n. 183 (collegato lavoro)*

portunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.(148)

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica(149).

TITOLO V - Controllo della spesa

Art. 58. Finalità.

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo dei bilanci, anche articolati per funzioni e per programmi, e la rilevazione dei costi, con particolare riferimento al costo del lavoro, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede alla acquisizione delle informazioni sui flussi finanziari relativi a tutte le amministrazioni pubbliche.

2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione di cui al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

3. Per l'immediata attivazione del sistema di controllo della spesa del personale di cui al comma 1, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, avvia un processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

Art. 59. Rilevazione dei costi.

1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.

2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previe intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.

3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.

Art. 60. Controllo del costo del lavoro.

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce un modello di rilevazione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione a preventivo e a consuntivo, mediante allegati ai bilanci. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica elabora, altresì, un conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.

2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato ed inviandone copia alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo il modello di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. La mancata presentazione del conto e della relativa relazione determina, per l'anno successivo a quello cui il conto si riferisce, l'applicazione delle misure di cui all'articolo 30, comma 11, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità enti montani (UNCEM), per

148 *Comma così modificato dall'art. 21 della legge 4.11.10 n. 183 (collegato lavoro)*

149 *Comma così modificato dall'art. 21 della legge 4.11.10 n. 183 (collegato lavoro)*

via telematica.(150)

3. Gli enti pubblici economici e le aziende che producono servizi di pubblica utilità nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica.

4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.

5. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, anche su espressa richiesta del Ministro per la funzione pubblica, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.

6. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi, dei rendimenti, dei risultati, di verifica dei carichi di lavoro. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.(151)

Art. 61. Interventi correttivi del costo del personale.

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. La relazione è trasmessa altresì al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego istituito presso il CNEL.

1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile.(152)

150 *Periodo aggiunto dall'art. 34-quater del D.L. 4 luglio 2006, n. 223*

151 *Comma così sostituito dall'art. 71, comma 1, del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*

152 *Comma aggiunto dall'art. 1, comma 133, della L. 30 dicembre 2004, n. 311*

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

3. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

Art. 62. Commissario del Governo.

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 60, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

TITOLO VI - Giurisdizione

Art. 63. Controversie relative ai rapporti di lavoro.

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.(153)

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Art. 63-bis. Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro(154)

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinamentali e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Art. 64. Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi.

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con

153 *Secondo quanto disposto dal comma 9, art. 31 L. 183/2010, per le controversie relative dei rapporti di lavoro di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile. Vedi il capitolo relativo.*

154 *Articolo aggiunto dall'art.1, comma 134, della L. 30 dicembre 2004, n. 311*

ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.

5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Art. 65. Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali.

Abrogato dal comma 9 , art. 31, L. 183/2010 (Collegato Lavcro)

Art. 66. Collegio di conciliazione.

Abrogato dal comma 9 , art. 31, L. 183/2010 (Collegato Lavcro)

TITOLO VII - Disposizioni diverse e norme transitorie finali

Capo I - Disposizioni diverse

Art. 67. Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato.

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 48, commi da 1 a 3, ed agli articoli da 58 a 60 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.

2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.

3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le

modalità di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 68. Aspettativa per mandato parlamentare.

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

Capo II - Norme transitorie e finali

Art. 69. Norme transitorie.

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.**(155)**

2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.

4. La disposizione di cui all'articolo 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento, a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'articolo 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'articolo 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'articolo 28, comma 2, lettera b, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

10. Sino all'applicazione dell'articolo 46, comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali. Il personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

155 *Articolo aggiunto dall'art.4 della L. 16 gennaio 2003, n. 3*

Art. 70. Norme finali.

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla legge 7 marzo 1986, n. 65 - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa legge 7 marzo 1986, n. 65 il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto, nonché, per i segretari comunali e provinciali, dall'art. 11, comma 8 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonché dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

4. Le aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 31 gennaio 1992, n. 138, legge 30 dicembre 1986, n. 936, decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250, decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende nonché della Cassa depositi e prestiti sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui agli articoli 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2, ed all'articolo 60, comma 3. Le predette aziende o enti e la Cassa depositi e prestiti sono rappresentati dall'ARAN ai fini della stipulazione dei contratti collettivi che li riguardano. 11 potere di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitati dalle aziende ed enti predetti di intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri, che la esprime tramite il Ministro per la funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 41, comma 2. La certificazione dei costi contrattuali al fine della verifica della compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio avviene con le procedure dell'articolo 47.**(156)**

5. Le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319.

6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.

9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'articolo 3, comma 1 del presente decreto, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del presente decreto non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.

11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 30 e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'articolo 46, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, in posizione di comando, di fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non

156 *Comma così modificato dall'art. 5, comma 1-bis, del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*

incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

Art. 71. Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi.

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.

3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

Art. 72. Abrogazioni di norme.

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:

a) articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'articolo 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto del Presidente delle Repubblica n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;

c) articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;

d) articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;

e) articolo 2 del decreto legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;

f) articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22, a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;

g) legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;

h) articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;

i) articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;

j) decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;

k) articoli 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 7 luglio 1988, n. 254;

l) articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;

m) articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;

n) articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e 10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;

o) articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;

p) articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281 e dalla legge 10 ottobre 1990, n. 287;

q) articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;

r) articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;

s) articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;

t) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;

u) articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;

v) articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;

w) decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 settembre 1994, n. 716;

x) articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;

y) articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

z) decreto ministeriale 27 febbraio 1995, n. 112 del Ministro per la funzione pubblica;

aa) decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;

bb) decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;

cc) decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.

2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.

4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate.

5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 55 del presente decreto.

6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui all'articolo 50, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Art. 73. Norma di rinvio.

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del d.lgs. n. 29 del 1993 ovvero del d.lgs. n. 396 del 1997, del d.lgs. n. 80 del 1998 e del d.lgs. n. 387 del 1998, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo.

D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61

"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2000

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 97/81/CE, del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'articolo 2 e l'allegato A;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione puo' avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno é prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalita' indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalita' temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 2. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale é stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro é tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali piu' favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro é altresi' tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale é contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.(1)

1 Si riporta il testo integrale dell' Art. 16. (Disposizioni in materìa di rapporto di lavoro a tempo parziale) L. 4 novembre 2010 , n. 183 (collegato lavoro)

1 . In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 , comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei princìpi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.

Art. 3. Modalita' del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Il datore di lavoro ha facolta' di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.

2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:

a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione é effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale é comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;

b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;

c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare é ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di piu' di una settimana.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facolta' per i contratti collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale é consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresi' stabilire criteri e modalita' per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facolta' di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalita' a fronte delle quali il datore di lavoro puo' variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresi' in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui ai medesimo comma 7.

9. La disponibilita' allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto é fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilita' di denuncia di cui al comma 10, delle modalita' di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.

10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potra' denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di carattere familiare;

b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;

c) necessita' di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

La denuncia in forma scritta, potra' essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovra' essere altresi' accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalita' per l'esercizio della possibilita' di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresi', individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facolta' di rinunciare al preavviso.

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facolta' del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro é fatta salva la possibilita' di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.

13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalita' di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facolta' di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. Ferma restando l'applicabilita' immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

Art. 4. Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di stensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entita' della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facolta' per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura piu' che proporzionale.

Art. 5. Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con

l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unita' produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, é ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro é tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unita' produttive site entro 100 km dall'unita' produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali é prevista l'assunzione, dando priorita' a coloro che, gia' dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parita' di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potra' essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terra' conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro é tenuto a darne tempestiva informazione al personale gia' dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unita' produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovra' essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Art. 6. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno cosi' come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unita' della frazione di orario superiore alla meta' di quello pieno.

2. Ai soli fini dell'applicabilita' della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unita' intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 7. Applicabilita' nel settore agricolo

1. Le modalita' di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilita' di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi.

Art. 8. S a n z i o n i

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta é richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, é ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potra' essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullita' del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore puo' essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalita' temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilita' familiari del lavoratore interessato, della sua necessita' di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, é fatta salva la possibilita' di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione tempo-

rale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorita' giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9. Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo cosi' ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico é sostituito dal seguente: "Il contributo non é dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale é uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare é determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma é stabilita con le modalita' di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10. Disciplina del part time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11. Abrogazioni

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12. Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

D.lgs n. 151/2001

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2. Definizioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per „congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per „congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per „congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per „congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per „lavoratrice" o „lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3. Divieto di discriminazione

1. É vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalita' di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. É vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. É vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtu' delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro puo' assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico puo' avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, é concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla societa' di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di eta' del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, é possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di eta' del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto puo' essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilita' di conseguire tale anticipazione.

Capo II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di eta' del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresi', alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di eta'.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalita' ivi indicate.

Art. 7. Lavori vietati

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. É vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice é addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale é previsto il divieto.

4. La lavoratrice é, altresi', spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 é punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. É fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. É altresi' vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 9. Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza é vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformita' all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10. Personale militare femminile

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non puo' svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

Art. 11. Valutazione dei rischi

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12. Conseguenze della valutazione

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 é punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13. Adeguamento alla disciplina comunitaria

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformita' alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14. Controlli prenatali

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15. Disposizioni applicabili

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III - CONGEDO DI Maternità

Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. É vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

1-bis(1). Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Art. 17. Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

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

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro puo' disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o piu' periodi, la cui durata sara' determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

1 *Comma aggiunto dal D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119*

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

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

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

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 é disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovra' essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 puo' essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dai presente articolo sono definitivi.

Art. 18. Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 é punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19. Interruzione della gravidanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, é considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro é aumentata se il fatto é commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20. Flessibilità del congedo di maternità

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000,n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facolta' di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21. Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice é tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22. Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità é corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed é comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilita', ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23. Calcolo dell'indennità

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilita' e agli altri premi o mensilita' o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero é quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità é corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi piu' di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non é in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi piu' di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25. Trattamento previdenziale

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non é richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26. Adozioni e affidamenti (2)

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L ,ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

Art. 27. Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore eta'.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresi', diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Capo IV - CONGEDO DI Paternità

Art. 28. Congedo di paternità

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di

2 *Articolo così riscritto dalla legge finanziaria del 2008, art. 2 comma 452*

abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29. Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo é quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30. Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale é quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31. Adozioni e affidamenti (3)

1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Capo V - CONGEDO PARENTALE

Art. 32. Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori é elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore é tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33. Prolungamento del congedo

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.(4)

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34. Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori é dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità é calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 é

3 *Articolo così riscritto dalla legge finanziaria 2008, art. 2 comma 454*

4 *Comma così modificato dal D. Lgs. 18 luglio 2011, n° 119*

dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito é determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità é corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35. Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facolta' di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalita' della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalita' di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36. Adozioni e affidamenti (5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Art. 37 Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38. Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VI - RIPOSI E PERMESSI

Art. 39. Riposi giornalieri della madre

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

5 *Articolo così riscritto dalla legge finanziaria 2008, art. 2 comma 455*

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo é uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro é inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40. Riposi giornalieri del padre

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.

Art. 41. Riposi per parti plurimi

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42. Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 , n. 104, e successive modificazioni, é riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita', che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese..**(6)**

3. **(7)**

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo é accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a piu' di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non puo' fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo é coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo é rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità é corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non é prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma é corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

6 *Comma così modificato dal D. Lgs. 18 luglio 2011, n° 119*

7 *Abrogato dall'art. 24 c.2, L. 183/2010 (Collegato Lavoro)*

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilita' e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53. **(8)**

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42-bis. - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche**(9)**

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Art. 43. Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo é dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità é anticipata dal datore di lavoro ed é portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44. Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45. Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia**(10)**.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.

2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'eta' del minore.**(11)**

Art. 46. Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 é punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.

8 *Comma così modificato dal D. Lgs. 18 luglio 2011, n° 119*

9 *Articolo inserito dalla L. 24 dicembre 2003, n.350 - "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)" comma 105 . Per la relativa domanda all'anmministrazione, vedi la sezione della modulistica.*

10 *Il D. Lgs. 18 luglio 2011, n° 119 ha modificato la precedente dizione che si riferiva esclusivamente al primo anno di vita del bambino*

11 *Comma aggiunto dal D. Lgs. 18 luglio 2011 n° 119*

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresi‘ diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all‘anno, per le malattie di ogni figlio di eta‘ compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l‘altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48. Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell‘anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita‘ o alla gratifica natalizia.

2. Si applica quanto previsto all‘articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49. Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio é dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all‘articolo 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell‘ottavo anno, é dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalita‘ previste dall‘articolo 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all‘articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50. Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di eta‘, di cui all‘articolo 47, comma 1, é elevato a sei anni. Fino al compimento dell‘ottavo anno di eta‘ si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all‘atto dell‘adozione o dell‘affidamento, il minore abbia un‘eta‘ compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino é fruito nei primi tre anni dall‘ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall‘articolo 47, comma 2.

Art. 51. Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell‘articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l‘altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52. Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l‘opposizione o l‘ostacolo all‘esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Capo VIII - LAVORO NOTTURNO

Art. 53. Lavoro notturno

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. É vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall‘accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta‘ del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di eta‘ inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l‘unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta‘ inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell‘articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresi‘ obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54. Divieto di licenziamento

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall‘inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di eta‘ del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, é tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l‘esistenza all‘epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell‘attività dell‘azienda cui essa é addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice é stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all‘articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non puo‘ essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l‘attività dell‘azienda o del reparto cui essa é addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non puo‘ altresi‘ essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, é nullo.

6. É altresi‘ nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all‘articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di eta‘ del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L‘inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo é punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non é ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all‘articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall‘ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55. Dimissioni

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui é previsto, a norma dell‘articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall‘ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida é condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita‘ produttiva ove erano occupate all‘inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di eta‘ del bambino; hanno altresi‘ diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rien-

tro nella stessa unita‘ produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresi‘ diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall‘ingresso del minore nel nucleo familiare.

Capo X - DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarita‘ del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all‘indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresi‘ quanto previsto dall‘articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell‘amministrazione pubblica presso cui si é svolto l‘ultimo rapporto di lavoro.

Art. 58. Personale militare

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell‘anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessita‘ dell‘effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio é posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza é computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell‘Esercito, della Marina e dell‘Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

Art. 59. Lavoro stagionale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell‘articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell‘attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell‘articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale é riconosciuta l‘assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell‘articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 60. Lavoro a tempo parziale

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico é riproporzionato in ragione della ridotta entita‘ della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, é assunta a riferimento la base di calcolo piu‘ favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall‘articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell‘articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 61. Lavoro a domicilio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano

le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l‘indennità giornaliera di cui all‘articolo 22, a carico dell‘INPS, in misura pari all‘80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l‘assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si fara‘ riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche cio‘ non fosse possibile, si fara‘ riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prendera‘ a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell‘industria che presenta maggiori caratteri di affinita‘.

5. La corresponsione dell‘indennità di cui al comma 2 é subordinata alla condizione che, all‘inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegni al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 62. Lavoro domestico

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l‘indennità di cui all‘articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalita‘ e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

Art. 63. Lavoro in agricoltura

Omissis

Art. 64. Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all‘articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell‘articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell‘articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell‘articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalita‘ previste per il lavoro dipendente.

Art. 65. Attività socialmente utili

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresi‘ la disciplina di cui all‘articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell‘articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall‘INPS un‘indennità pari all‘80 per cento dell‘importo dell‘assegno previsto dall‘articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell‘INPS, a carico del Fondo per l‘occupazione di cui all‘articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell‘attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell‘assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L‘assegno é erogato anche per i permessi di cui all‘articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all‘articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

Capo XI - LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66. Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici

agricole a titolo principale, é corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67. Modalita' di erogazione

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 68. Misura dell'indennità

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole é corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali é corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliere pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, é corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Art. 69. Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 4)

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, é esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Capo XII - LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70. Indennità di maternità per le libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, é corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinque mensilita' di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71. Termini e modalita' della domanda

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 é corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72. Adozioni e affidamenti

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresi' per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di eta'.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73. Indennità in caso di interruzione della gravidanza

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 é corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilita' del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

Capo XIII - SOSTEGNO ALLA Maternità E ALLA Paternità

Art. 74. Assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, é concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno é concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.

5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico é riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

7. L'importo dell'assegno é rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarita' concessiva in capo ai comuni, é erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalita' da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

9. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della

previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.

10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 75. Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, é corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, cosi' come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti é altresi' definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 é concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno é rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

Capo XIV - VIGILANZA

Art. 76. Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice é assicurata per il trattamento di maternità hanno facolta' di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facolta' di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77. Vigilanza

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorita' competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione é il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, é demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Capo XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78. Riduzione degli oneri di maternità

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali é riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, é posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

3. L'importo della quota di cui al comma 1 é rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, é dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo é calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti é dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani „Giovanni Amendola" é dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo puo' essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80. Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 é istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione é stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

Art. 81. Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 é posto a carico dello Stato.

Art. 82. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo

di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali.

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

Art. 83. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo é annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni.

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilita' finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative

(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, é elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

Capo XVI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85. Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;

c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;

d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;

e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;

g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;

h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;

i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;

j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;

k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;

l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;

m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;

n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;

o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;

p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;

q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;

r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;

s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;

t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;

u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;

v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;

w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;

x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;

z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;

aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;

bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;

cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto:

ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;

ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;

gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;

b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;

c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;

d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;

e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;

f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;

g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione cosi' come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;

h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;

i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;

j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;

k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;

l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;

m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;

n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'universita' e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;

o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;

p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;

q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;

r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

Art. 86. Disposizioni abrogate

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2;
legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;

b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;

b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole „e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;

d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;

e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;

f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, cosi' come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;

g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;

h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;

i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;

k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;

m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;

n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;

o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;

p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;

q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, cosi' come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 87. Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

Art. 88. Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Allegato A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra

operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per piu' di meta' dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrapressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice é sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti;

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicamenti antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Decreto Legislativo 368/2001

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

ART. 1 - Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

ART. 2 - Omissis

ART. 3 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

ART. 4 - Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi 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 il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

ART. 5 - Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro È tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

ART. 6 - Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

ART. 7 - Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

ART. 8 - Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

ART. 9 - Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

ART. 10 - Esclusioni e discipline specifiche –

Omissis.

ART. 11 - Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonchÈ tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Omissis.

ART. 12 - Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro È punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

D.lgs. 8 aprile 2003, n.66

Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

(GU n. 87 del 14-4-2003- Suppl. Ordinario n. 61)

Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità e definizioni(1)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) ´orario di lavoro': qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) ´periodo di riposo': qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) ´lavoro straordinario': è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;

d) ´periodo notturno': periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) ´lavoratore notturno':

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2. qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) ´lavoro a turni': qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) ´lavoratore a turni': qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) ´lavoratore mobilé: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) ´lavoro offshoré: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

j) ´riposo adeguato': il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) ´contratti collettivi di lavoro': contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 - Campo di applicazione(2)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non

1 *Articolo così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

2 *Articolo così modificato dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213 e da ultimo dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Titolo II - Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

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

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.(3)

Art. 5 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6 - Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

3 *Comma così modificato dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213*

Titolo III - Pause, riposi e ferie

Art. 7 - Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, o da regimi di reperibilità.

Art. 8 - Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 rd 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del rd 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9 - Riposi settimanali(4)

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo é calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità

4 *Articolo così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10 - Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.(5)

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Titolo IV - Lavoro notturno

Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13 - Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media

5 *Comma così sostituito dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213*

quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

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

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.(6)

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

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

Art. 15 - Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Titolo V - Disposizioni finali e deroghe

Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al rd n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del rd n. 1955/1923;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con rd 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;

l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

- personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

- personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;

- personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

6 *Comma così sostituito dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213*

- personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a n) del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale(7)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633.

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale

7 *Articolo così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

6 bis. Le disposizioni di cui all'art. 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori. (8)

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18 - Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

1. Gli articoli 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 non si applicano ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

2. Fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca è stabilita in 48 ore di lavoro settimanali medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:

a) il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:

1. 14 ore in un periodo di 24 ore;

2. 72 ore per un periodo di sette giorni;

ovvero:

b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:

1. 10 ore in un periodo di 24 ore;

2. 77 ore per un periodo di sette giorni.

3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

Art. 18-bis - Sanzioni(9)

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, è punita con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro.

3. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 400 a 1 .500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 1 .000 a 5 .000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 10, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata

8 *Comma aggiunto dalla legge n. 244 del 24 dicembre 2007, art. 3 comma 85.*

9 *Articolo aggiunto dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213 e così modificato dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112*

in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.(10)

4. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 7, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.(11)

5. La violazione della disposizione prevista dall'articolo 4, comma 5, è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro.

6. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 5, commi 3 e 5, é soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a piu' di cinque lavoratori ovvero si é verificata nel corso dell'anno solare per piu' di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non é ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

7. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 13, commi 1 e 3, è soggetta alla sanzione amministrativa da 51 euro a 154 euro, per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti.

Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio (12).

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel rdl 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

10 *Comma così modificato dall'art. 7 c.1 L. 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro)*

11 *Comma così modificato dall'art. 7 c.1 L. 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro)*

12 *Parole soppresse dal D.lgs. 19 luglio 2004, n. 213*

D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza

(attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123)

(GU n. 101 del 30-4-2008)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 3 agosto 2007, n. 123, recante: misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, recante: norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, recante: norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, recante norme generali per l'igiene del lavoro;

Visto il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, recante: attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'articolo 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante: attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;

Visto il decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, recante: modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro;

Visto il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, recante attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro;

Visto il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, recante attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili;

Visto il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa' e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la direttiva 2004/40/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici);

Visto il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187, recante attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche;

Vista la direttiva 2006/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2006, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche);

Vista la legge comunitaria 2006 del 6 febbraio 2007, n. 13 recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee;

Visto il decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 257, recante attuazione della direttiva 2004/40/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici);

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 marzo 2008;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, espresso nella riunione del 12 marzo 2008;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1° aprile 2008;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute, delle infrastrutture, dello sviluppo economico, di concerto con i Ministri per le politiche europee, della giustizia, delle politiche agricole alimentari e forestali, dell'interno, della difesa, della pubblica istruzione, della solidarietà sociale, dell'universita' e della ricerca, per gli affari regionali e le autonomie locali e dell'economia e delle finanze;

Emana il seguente decreto legislativo:

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

Capo I - Disposizioni generali

Art. 1. - Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

2. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione e dall'articolo 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11, le disposizioni del presente decreto legislativo, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma , della Costituzione.

3. Gli atti, i provvedimenti e gli adempimenti attuativi del presente decreto sono effettuati nel rispetto dei principi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 2. - Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

l) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programma-

zione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

ff) «responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

Art. 3. - Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti, degli uffici all'estero di cui all'articolo 30 del d.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalla Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale, individuate entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare; analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con i successivi decreti, da emanare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione.

3. Fino alla scadenza del termine di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché le disposizioni di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, e del d.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione; decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al presente decreto.

3-bis. Nei riguardi delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, e delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività, individuate entro il 31 dicembre 2010 con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della protezione civile e il Ministero dell'interno, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.

5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore.

6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante.

7. Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

9. Fermo restando quanto previsto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III.

10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.

11. Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26.

12. Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articoli 21.

12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo. Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.

13. In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri della salute e delle politiche agricole, alimentari e forestali, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale. I contratti collettivi stipulati dalle predette organizzazioni definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del presente decreto legislativo concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo.

Art. 4. - Computo dei lavoratori

1. Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere

particolari obblighi non sono computati:

a) i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile;

b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;

c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;

d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

e) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli articoli 70, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 74 del medesimo decreto.

f) i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;

g) i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;

h) i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

i) i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);

l) i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, nonché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;

l-bis) i lavoratori in prova.

2. I lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro ai sensi degli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, e i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

3. Fatto salvo quanto previsto dal comma 4, nell'ambito delle attività stagionali definite dal d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato.

4. Il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

Capo II - Sistema istituzionale

Art. 5. - Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato é presieduto dal Ministro della salute ed é composto da:

a) tre rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;

b) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;

c) un rappresentante del Ministero dell'interno;

d) cinque rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Al Comitato partecipano, con funzione consultiva, un rappresentante dell'INAIL, uno dell'ISPESL e uno dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA).

3. Il Comitato di cui al comma 1, al fine di garantire la piu' completa attuazione del principio di leale collaborazione tra Stato e regioni, ha il compito di:

a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

b) individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria;

d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformita' dell'applicazione della normativa vigente;

f) individuare le priorita' della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

4. Ai fini delle definizioni degli obbiettivi di cui al comma 2, lettere a), b), e), f), le parti sociali sono consultate preventivamente. Sull'attuazione delle azioni intraprese é effettuata una verifica con cadenza almeno annuale.

5. Le modalita' di funzionamento del comitato sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute appositamente assegnato.

6. Ai componenti del Comitato ed ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 1, non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.

Art. 6. - Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale é istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione é composta da:

a) un rappresentante del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali che la presiede;

b) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità;

c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;

d) un rappresentante del Ministero dell'interno;

e) un rappresentante del Ministero della difesa;

f) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture;

g) un rappresentante del Ministero dei trasporti;

h) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;

i) un rappresentante del Ministero della solidarietà sociale;

l) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

m) dieci rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

n) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale;

o) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale.

2. Per ciascun componente puo' essere nominato un supplente, il quale interviene unicamente in caso di assenza del titolare. Ai lavori della Commissione possono altresi' partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, con particolare riferimento a quelle relative alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).

3. All'inizio di ogni mandato la Commissione puo' istituire comitati speciali permanenti, dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La Commissione si avvale della consulenza degli istituti pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e puo' richiedere la partecipazione di esperti nei diversi settori di interesse.

5. I componenti della Commissione e i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni.

6. Le modalita' di funzionamento della commissione sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale appositamente assegnato.

7. Ai componenti del Comitato ed ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 1, non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.

8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:

a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;

b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5;

c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11;

d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;

f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;

g) definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27. Il sistema di qualificazione delle imprese é disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificita' dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilita' sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;

i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;

l) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;

m) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all'articolo 30;

m-bis) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;

m-ter) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;

m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Art. 7. - Comitati regionali di coordinamento

1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformita' degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6, presso ogni regione e provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 21 dicembre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 31 del 6 febbraio 2008.

Art. 8. - Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

1. É istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.

2. Il Sistema informativo di cui al comma 1 é costituito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dal Ministero della salute, dal Ministero dell'interno, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dall'INAIL, dall'IPSEMA e dall'ISPESL, con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Allo sviluppo del medesimo concorrono gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne.

3. L'INAIL garantisce la gestione tecnica ed informatica del SINP e, a tale fine, é titolare del trattamento dei dati, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

4. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro 180 giorni dalla data dell'entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati. Tali regole sono definite nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, cosi' come modificato ed integrato dal decreto legislativo 4 aprile 2006, n. 159, e dei contenuti del Protocollo di intesa sul Sistema informativo nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Con il medesimo decreto sono disciplinate le speciali modalita' con le quali le forze armate e le forze di polizia partecipano al sistema informativo relativamente alle attività operative e addestrative. Per tale finalita' é acquisita l'intesa dei Ministri della difesa, dell'interno e dell'economia e delle finanze.

5. La partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avviene attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6.

6. I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:

a) il quadro produttivo ed occupazionale;

b) il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;

c) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;

d) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;

e) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte;e-bis) i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL.

7. La diffusione delle informazioni specifiche é finalizzata al raggiungimento di obiettivi di conoscenza utili per le attività dei soggetti destinatari e degli enti utilizzatori. I dati sono resi disponibili ai diversi destinatari e resi pubblici nel rispetto della normativa di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

8. Le attività di cui al presente articolo sono realizzate dalle amministrazioni di cui al comma 2 utilizzando le ordinarie risorse personali, economiche e strumentali in dotazione.

Art. 9. - Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA sono enti pubblici nazionali con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro che esercitano le proprie attività, anche di consulenza, in una logica di sistema con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.2. L'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA operano in funzione delle attribuzioni loro assegnate dalla normativa vigente, svolgendo in forma coordinata, per una maggiore sinergia e complementarietà, le seguenti attività:

a) elaborazione e applicazione dei rispettivi piani triennali di attività;

b) interazione, per i rispettivi ruoli e competenze, in logiche di conferenza permanente di servizio, per assicurare apporti conoscitivi al sistema di sostegno ai programmi di intervento in materia di sicurezza e salute sul lavoro di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p), per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e assicurativi e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali;

c) consulenza alle aziende, in particolare alle medie, piccole e micro imprese, anche attraverso forme di sostegno tecnico e specialistico finalizzate sia al suggerimento dei più adatti mezzi, strumenti e metodi operativi, efficaci alla riduzione dei livelli di rischiosità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, raccordandosi con le altre istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le parti sociali;

d) progettazione ed erogazione di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tenuto conto ed in conformità ai criteri e alle modalità elaborati ai sensi degli articoli 6 e 11;

e) formazione per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione di cui all'articolo 32;

f) promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa stipula di apposite convenzioni con le istituzioni interessate;

g) partecipazione, con funzioni consultive, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza del lavoro di cui all'articolo 5;

h) consulenza alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro di cui all'articolo 6;

i) elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v);

l) predisposizione delle linee guida di cui all'articolo 2, comma 1, lettera z);

m) contributo al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 8.

3. L'attività di consulenza di cui alla lettera c) del comma 2, non può essere svolta dai funzionari degli istituti di cui al presente articolo che svolgono attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi. I soggetti che prestano tale attività non possono, per un periodo di tre anni dalla cessazione dell'incarico, esercitare attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi. Nell'esercizio dell'attività di consulenza non vi è l'obbligo di denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale o di comunicazione ad altre Autorità competenti delle contravvenzioni rilevate ove si riscontrino violazioni alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in ogni caso, l'esercizio dell'attività di consulenza non esclude o limita la possibilità per l'ente di svolgere l'attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti medesimi. Con successivo decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per la parte concernente i funzionari dell'ISPESL, è disciplinato lo svolgimento dell'attività di consulenza e dei relativi proventi, fermo restando che i compensi percepiti per lo svolgimento dell'attività di consulenza sono devoluti in ragione della metà all'ente di appartenenza e nel resto al Fondo di cui all'articolo 52, comma 1.

4. L'INAIL fermo restando quanto previsto dall'articolo 12 della legge 11 marzo 1988, n. 67, dall'articolo 2, comma 6, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, e dall'articolo 2, comma 130, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nonché da ogni altra disposizione previgente, svolge, con la finalità di ridurre il fenomeno infortunistico e ad integrazione delle proprie competenze quale gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni

sul lavoro e le malattie professionali, i seguenti compiti oltre a quanto previsto negli altri articoli del presente decreto:

a) raccoglie e registra, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;

b) concorre alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, coordinandosi con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con l'ISPESL;

c) partecipa alla elaborazione, formulando pareri e proposte, della normazione tecnica in materia;

d) eroga, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le prestazioni del Fondo di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In sede di prima applicazione, le relative prestazioni sono fornite con riferimento agli infortuni verificatisi a fare data dal 1° gennaio 2007. Le somme eventualmente riversate all'entrata del bilancio dello Stato a seguito di economie di gestione realizzatesi nell'esercizio finanziario sono riassegnate al pertinente capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;

d-bis) può erogare prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo quadro stipulato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentito l'INAIL, che definisca le modalità di erogazione delle prestazioni da parte dell'INAIL, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

5. L'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro - ISPESL è ente di diritto pubblico, nel settore della ricerca, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica. L'ISPESL è organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro e di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro, del quale si avvalgono gli organi centrali dello Stato preposti ai settori della salute, dell'ambiente, del lavoro e della produzione e le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

6. L'ISPESL, nell'ambito delle sue attribuzioni istituzionali, opera avvalendosi delle proprie strutture centrali e territoriali, garantendo unitarietà della azione di prevenzione nei suoi aspetti interdisciplinari e svolge le seguenti attività:

a) svolge e promuove programmi di studio e ricerca scientifica e programmi di interesse nazionale nel campo della prevenzione degli infortuni, e delle malattie professionali, della sicurezza sul lavoro e della promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro;

b) interviene nelle materie di competenza dell'Istituto, su richiesta degli organi centrali dello Stato e delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei controlli che richiedono un'elevata competenza scientifica. Ai fini della presente lettera, esegue, accedendo nei luoghi di lavoro, accertamenti e indagini in materia di salute e sicurezza del lavoro;

c) è organo tecnico-scientifico delle Autorità nazionali preposte alla sorveglianza del mercato ai fini del controllo della conformità ai requisiti di sicurezza e salute di prodotti messi a disposizione dei lavoratori;

d) svolge attività di organismo notificato per attestazioni di conformità relative alle Direttive per le quali non svolge compiti relativi alla sorveglianza del mercato;

e) è titolare di prime verifiche e verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime;

f) fornisce consulenza al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, agli altri Ministeri e alle regioni e alle province autonome in materia salute e sicurezza del lavoro;

g) fornisce assistenza al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome per l'elaborazione del Piano sanitario nazionale, dei piani sanitari regionali e dei piani nazionali e regionali della prevenzione, per il monitoraggio delle azioni poste in essere nel campo salute e sicurezza del lavoro e per la verifica del raggiungimento dei livelli essenziali di assistenza in materia;

h) supporta il Servizio sanitario nazionale, fornendo informazioni, formazione, consulenza e assistenza alle strutture operative per la promozione della salute, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

i) può svolgere, congiuntamente ai servizi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro delle ASL, l'attività di vigilanza sulle strutture sanitarie del Servizio sanitario nazionale;

l) effettua il raccordo e la divulgazione dei risultati derivanti dalle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolte dalle strutture del Servizio sanitario nazionale;

m) partecipa alla elaborazione di norme di carattere generale e formula, pareri e proposte circa la congruità della norma tecnica non armonizzata ai requisiti di sicurezza previsti dalla legislazione nazionale vigente;

n) assicura la standardizzazione tecnico-scientifica delle metodiche e delle procedure per la valutazione e la gestione dei rischi e per l'accertamento dello stato di salute dei lavoratori in relazione a specifiche condizioni di rischio e contribuisce alla definizione dei limiti di esposizione;

o) diffonde, previa istruttoria tecnica, le buone prassi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v);

p) coordina il network nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualità di focal point

italiano nel network informativo dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

q) supporta l'attività di monitoraggio del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali sulla applicazione dei livelli essenziali di assistenza relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. L'IPSEMA svolge, con la finalità di ridurre il fenomeno infortunistico ed ad integrazione delle proprie competenze quale gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del settore marittimo, i seguenti compiti oltre a quanto previsto negli altri articoli del presente decreto:

a) raccoglie e registra, a fini statistici ed informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;

b) concorre alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, raccordandosi con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con l'ISPESL;

c) finanzia, nell'ambito e nei limiti delle proprie spese istituzionali, progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

d) supporta, in raccordo con le amministrazioni competenti in materia di salute per il settore marittimo, anche mediante convenzioni con l'INAIL, le prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa per i lavoratori marittimi anche al fine di assicurare il loro reinserimento lavorativo;

e) eroga, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le prestazioni del Fondo di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con riferimento agli infortuni del settore marittimo. In sede di prima applicazione, le relative prestazioni sono fornite con riferimento agli infortuni verificatisi a fare data dal 1° gennaio 2007. Le somme eventualmente riversate all'entrata del bilancio dello Stato a seguito di economie di gestione realizzatesi nell'esercizio finanziario sono riassegnate al pertinente capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Art. 10. - Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, tramite le AA.SS.LL. del SSN, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL), il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), l'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA), gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

Art. 11. - Attività promozionali

1. Nell'ambito della Commissione consultiva di cui all'articolo 6 sono definite, in coerenza con gli indirizzi individuati dal Comitato di cui all'articolo 5, le attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione con riguardo in particolare a:

a) finanziamento, da parte dell'INAIL e previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese; per l'accesso a tali finanziamenti deve essere garantita la semplicità delle procedure;

b) finanziamento, da parte dell'INAIL e delle regioni, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese, ivi compresi quelli di cui all'articolo 52, comma 1, lettera b);

c) finanziamento delle attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzata all'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie didattiche.

2. Ai finanziamenti di cui al comma 1 si provvede con oneri a carico delle risorse di cui all'articolo 1, comma 7-bis, della legge 3 agosto 2007, n. 123, come introdotto dall'articolo 2, comma 533, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dell'istruzione e dell'università e della ricerca, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede al riparto annuale delle risorse tra le attività di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 e dell'articolo 52, comma 2, lettera d).

3. Le amministrazioni centrali e le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto delle proprie competenze, concorrono alla programmazione e realizzazione di progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso modalità operative da definirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Alla realizzazione e allo sviluppo di quanto previsto nel periodo precedente possono altresì concorrere le parti sociali, anche mediante i fondi interprofessionali.

3-bis. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto delle proprie competenze e con l'utilizzo appropriato di risorse già disponibili, finanziano progetti diretti a favorire la diffusione di soluzioni tecnologiche o organizzative avanzate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base di specifici protocolli di intesa tra le parti sociali, o gli enti bilaterali, e l'INAIL. Ai fini della riduzione del tasso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, ferma restando la verifica dei criteri di cui al comma 1 del predetto articolo 3, si tiene anche conto dell'adozione , da parte delle imprese, delle soluzioni tecnologiche o organizzative di cui al precedente periodo, verificate dall'INAIL.

4. Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro è facoltà degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale inserire in ogni attività scolastica ed universitaria nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche ulteriori rispetto a quelli disciplinati dal comma 1, lettera c) e volti alle medesime finalità. Tale attività è svolta nell'ambito e nei limiti delle risorse disponibili degli istituti.

5. L'INAIL finanzia con risorse proprie, anche nell'ambito della bilateralità e di protocolli con le parti sociali e le associazioni nazionali di tutela degli invalidi del lavoro, finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Costituisce criterio di priorità per l'accesso al finanziamento l'adozione da parte delle imprese delle buone passi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera v). L'INAIL svolge tali compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

5-bis. Al fine di garantire il diritto degli infortunati e tecnopatici a tutte le cure necessarie ai sensi del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, l'INAIL può provvedere utilizzando servizi pubblici e privati, d'intesa con le regioni interessate. L'INAIL svolge tali compiti con le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza incremento di oneri per le imprese.

6. Nell'ambito dei rispettivi compiti istituzionali, le amministrazioni pubbliche promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro.

7. In sede di prima applicazione, per il primo anno dall'entrata in vigore del presente decreto, le risorse di cui all'articolo 1, comma 7-bis, della legge 3 agosto 2007, n. 123, come introdotto dall'articolo 2, comma 533, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, sono utilizzate, secondo le priorità, ivi compresa una campagna straordinaria di formazione, stabilite, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, con accordo adottato, previa consultazione delle parti sociali, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e la province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 12. - Interpello

1. Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono inoltrare alla Commissione per gli interpelli di cui al comma 2, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.

2. Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Commissione per gli interpelli composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e previdenza sociale, da due rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.

3. Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza.

Art. 13. - Vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

1-bis. Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

2. Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ivi compresa quella in materia di salute e sicurezza dei lavoratori di cui all'articolo 35 della legge 26 aprile 1974, n. 191, lo stesso personale esercita l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività, nel quadro del coordinamento territoriale di cui all'articolo 7:

a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;

b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;

c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, e della salute, adottato sentito il comitato di cui all'articolo 5 e previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in relazione alle quali il personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

3. In attesa del complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, restano ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite alle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, agli uffici di sanità aerea e marittima, alle autorità portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale nonché ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute. L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.

4. La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7.

5. Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

6. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per inanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.

7. É fatto salvo quanto previsto dall'articolo 64 del d.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, con riferimento agli organi di vigilanza competenti, come individuati dal presente decreto.

Art. 14. - Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

1. Al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. In attesa della adozione del citato decreto, le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono quelle individuate nell'Allegato I. Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto di cui al precedente periodo, nell'Allegato I. L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, ed al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'adozione, da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche. La durata del provvedimento è pari alla citata sospensione nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia inferiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;

nel caso in cui la percentuale dei lavoratori irregolari sia pari o superiore al 50 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero nei casi di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ovvero nei casi di reiterazione la durata è incrementata di un ulteriore periodo di tempo pari al doppio della durata della sospensione e comunque non superiore a due anni; nel caso di reiterazione la decorrenza del periodo di interdizione è successiva al termine del precedente periodo di interdizione; nel caso di non intervenuta revoca del provvedimento di sospensione entro quattro mesi dalla data della sua emissione, la durata del provvedimento è pari a due anni, fatta salva l'adozione di eventuali successivi provvedimenti di rideterminazione della durata dell'interdizione a seguito dell'acquisizione della revoca della sospensione. Le disposizioni del presente comma si applicano anche con riferimento ai lavori nell'ambito dei cantieri edili. Ai provvedimenti del presente articolo non si applicano le disposizioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241. Limitatamente alla sospensione dell'attività di impresa, all'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, indicate all'Allegato I, provvede il comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e di cui al comma 2.

2. I poteri e gli obblighi di cui al comma 1 spettano anche agli organi di vigilanza delle aziende sanitarie locali, con riferimento all'accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al comma 1. In materia di prevenzione incendi in ragione della competenza esclusiva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco di cui all'articolo 46 trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 16, 19 e 20 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

3. Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato.

4. É condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali di cui al comma 1:

a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi(1) di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di cui al comma 6 pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

5. É condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza delle aziende sanitarie locali di cui al comma 2:

a) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

b) il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a Euro 2500 rispetto a quelle di cui al comma 6.

6. É comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

7. L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 4, lettera c), integra la dotazione del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, ed è destinato al finanziamento degli interventi di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare individuati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g), della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

8. L'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 5, lettera b), integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

9. Avverso i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 1 e 2 è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente e al presidente della Giunta regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

10. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

11. Nelle ipotesi delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al comma 1, le disposizioni del presente articolo si applicano nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza in materia.

11-bis. Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.

1 *Le parole: "di reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, o" sono state soppresse dall'art. 41 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella L 6 agosto 2008, n. 133*

Capo III - Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Sezione I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Art. 15. Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

e) la riduzione dei rischi alla fonte;

f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

l) il controllo sanitario dei lavoratori;

m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;

o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;

r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;

s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 16. Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua

volta, delegare le funzioni delegate.

Art. 17. Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;

b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Art. 18. Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;

b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il documento è consultato esclusivamente in azienda;

q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro,

nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;

z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

a) la natura dei rischi;

b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;

c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;

d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;

e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Art. 19. Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Art. 20. Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Art. 21. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;

c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Art. 22. Obblighi dei progettisti

1. I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Art. 23. Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Art. 24. Obblighi degli installatori

1. Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi

fabbricanti.

Art. 25. Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;

(...)**(2)**

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;

la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 26. Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei

2 *Lettera abrogata dall'art. 15, comma 1, lett. c), D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106. Riportiamo il testo: "f) invia all'ISPESL, esclusivamente per via telematica, le cartelle sanitarie e di rischio nei casi previsti dal presente decreto legislativo, alla cessazione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Il lavoratore interessato può chiedere copia delle predette cartelle all'ISPESL anche attraverso il proprio medico di medicina generale;"*

requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

7. Per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificate dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del presente decreto.

8. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Art. 27. Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

1. Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori, ivi compreso il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del titolo VIII, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

1-bis. Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal d.P.R. di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un punteggio iniziale che misuri tale idoneità, soggetto a decurtazione a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'azzeramento del punteggio per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, che potrà, con le modalità ivi previste, essere esteso ad altri settori di attività individuati con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.

2-bis. Sono fatte salve le disposizioni in materia di qualificazione previste dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni.

Sezione II VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo articolo 17, comma 1, lettera a);

c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'orga-

nizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Art. 29. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).

6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28.

7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto;

c)(3)

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

3 *Lettera abrogata dall' art. 19, comma 1, lett. c) del D.lgs. 3 agosto 2009, n.106. Si riposta la lettera abrogata: "c) aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV del presente decreto."*

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Sezione III - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art. 31. Servizio di prevenzione e protezione

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.

2. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

3. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.

4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.

5. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

6. L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;

b) nelle centrali termoelettriche;

c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;

d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;

f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;

g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

7. Nelle ipotesi di cui al comma 6 il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deve essere interno.

8. Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione

del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

Art. 32. Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.

4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.

7. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

8. Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:

a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiari a tal fine disponibile;

b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiari disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

9. In assenza di personale di cui alle lettere a) e b) del comma 8, gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

10. Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di

responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Art. 33. Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.

3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Art. 34. Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato II dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

1- bis. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'articolo 31, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.

2-bis. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di cui al comma 1-bis deve frequentare gli specifici corsi formazione previsti agli articoli 45 e 46.

3. Il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 35. Riunione periodica

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

c) il medico competente, ove nominato;

d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

a) il documento di valutazione dei rischi;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;

c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;

d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;

b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Sezione IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Art. 36. Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

a) principi giuridici comunitari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

e) valutazione dei rischi;

f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

Sezione V - SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 38. Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;

d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

2. I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».

4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Art. 39. Svolgimento dell'attività di medico competente

1. L'attività di medico competente è svolta secondo i principi della medicina del lavoro e del codice etico della Commissione internazionale di salute occupazionale (ICOH).

2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;

b) libero professionista;

c) dipendente del datore di lavoro.

3. Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.

4. Il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.

5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

6. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'imprese nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di coordinamento.

Art. 40. Rapporti del medico competente con il Servizio sanitario nazionale

1. Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo il modello in allegato 3B.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano trasmettono le informazioni di cui al comma 1, aggregate dalle aziende sanitarie locali, all'ISPESL.

2-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti, secondo criteri di semplicità e certezza, i contenuti degli Allegati 3A e 3B e le modalità di trasmissione delle informazioni di cui al comma 1. Gli obblighi di redazione e trasmissione relativi alle informazioni di cui al comma 1 decorrono dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al primo periodo.

Art. 41. Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può

disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

(...)**(4)**

b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

(...)**(5)**

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Art. 42. Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

2.**(6)**

Sezione VI - GESTIONE DELLE EMERGENZE

4 *La lettera che recitava: "a) in fase preassuntiva;" è stata abrogata dall'art. 26, comma 4, del D.lgs 3 agosto 2009, n. 106*

5 *Il comma che recitava. "8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore." è stato abrogato dall'art. 26, comma 8, del D.lgs 3 agosto 2009, n. 106*

6 *Il comma che recitava: "2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonchè la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165." è stato abrogato dall'art. 27, comma 1, lett. b) del D.lgs 3 agosto 2009, n. 106*

Art. 43. Disposizioni generali

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera t), il datore di lavoro:

a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);

c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e da' istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;

e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;

e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46.

3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Con riguardo al personale della Difesa la formazione specifica svolta presso gli istituti o la scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.

4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Art. 44. Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Art. 45. Primo soccorso

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

2. Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

3. Con appositi decreti ministeriali, acquisito il parere della Conferenza permanente, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono definite le modalità di applicazione in ambito ferroviario del decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni.

Art. 46. Prevenzione incendi

1. La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statuale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

3. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti atti ad individuare:

1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;

2) misure precauzionali di esercizio;

3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;

4) criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

4. Fino all'adozione dei decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.

5. Al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, ed ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera h), del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, con decreto del Ministro dell'interno sono istituiti, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività di assistenza alle aziende. Il medesimo decreto contiene le procedure per l'espletamento della attività di assistenza.

6. In relazione ai principi di cui ai commi precedenti, ogni disposizione contenuta nel presente decreto legislativo, concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. Restano ferme le rispettive competenze di cui all'articolo 13.

7. Le maggiori risorse derivanti dall'espletamento della funzione di controllo di cui al presente articolo, sono rassegnate al Corpo nazionale dei vigili per il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro.

Sezione VII - CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Art. 47. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 48. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle

quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Art. 50. Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Art. 51. Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).

2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.

6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale

sull'attività svolta.

8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.

8-bis. Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Art. 52. Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità. Il fondo opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca, come nel settore edile, sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi il:

a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;

b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;

c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

2. Il fondo di cui al comma 1 è finanziato:

a) da un contributo delle aziende di cui all'articolo 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva calcolate sulla base della retribuzione media giornaliera per il settore industria e convenzionale per il settore agricoltura determinate annualmente per il calcolo del minimale e massimale delle prestazioni economiche erogate dall'INAIL. Il computo dei lavoratori è effettuato in base all'articolo 4 e la giornata lavorativa convenzionale è stabilita in 8 ore;

(...)**(7)**

3. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il 31 dicembre 2009, sono definiti le modalità di funzionamento e di articolazione settoriale e territoriale del Fondo di cui al comma 1, i criteri di riparto delle risorse tra le finalità di cui al medesimo comma nonché il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione e di articolazione settoriale e territoriale del Fondo.

3-bis. In fase di prima attuazione il fondo è alimentato con i residui iscritti nel bilancio dell'INAIL delle risorse previste per le finalità di cui all'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attività svolta, da inviare al Fondo.

Sezione VIII - DOCUMENTAZIONE TECNICO AMMINISTRATIVA E STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Art. 53. Tenuta della documentazione

1. É consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal presente decreto legislativo.

2. Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:

a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;

b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;

7 Le lettere b), c), d), che qui di seguito riportiamo sono state abrogate dall'art. 31, comma 2, lett. b) del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

"b) dalle entrate derivanti dall'irrogazione delle sanzioni previste dal presente decreto per la parte eccedente quanto riscosso a seguito dell'irrogazione delle sanzioni previste dalla previgente normativa abrogata dal presente decreto nel corso dell'anno 2007, incrementato del 10 per cento;

c) con una quota parte delle risorse di cui all'articolo 9, comma 3;

d) relativamente all'attività formative per le piccole e medie imprese di cui al comma 1, lettera b), anche dalle risorse di cui all'articolo 11, comma 2."

c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lettera b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;

d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;

e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;

f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;

g) sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.

3. Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al comma 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.

4. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali.

5. Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico. Ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione di cui al periodo che precede sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

6. Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, del presente decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.

Art. 54. Comunicazioni e trasmissione della documentazione

1. La trasmissione di documentazione e le comunicazioni a enti o amministrazioni pubbliche, comunque previste dal presente decreto legislativo possono avvenire tramite sistemi informatizzati, nel formato e con le modalità indicati dalle strutture riceventi.

Capo IV - Disposizioni penali

Sezione I - SANZIONI

Art. 55. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. É punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;

b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;

2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:

a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;

c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

3. É punito con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.

4. É punito con l'ammenda da 1.000 a 2.000 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione dell'articolo

26, comma 1, lettera a);

c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;

d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articolo 18, comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter;

e) con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;

f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;

g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;

i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;

l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).

6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Art. 56. Sanzioni per il preposto

1. Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e) ed f);

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g).

Art. 57. Sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori

1. I progettisti che violano il disposto dell'articolo 22 sono puniti con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro.

2. I fabbricanti e i fornitori che violano il disposto dell'articolo 23 sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 10.000 a 40.000 euro.

3. Gli installatori che violano il disposto dell'articolo 24 sono puniti con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 1.000 a 5.200 euro.

Art. 58. Sanzioni per il medico competente

1. Il medico competente è punito:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a euro 800 per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere d) ed e), primo periodo;

b) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere b), c) e g);

c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere a), con riferimento alla valutazione dei rischi, e l);

d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro per la violazione dell'articolo 25, comma 1, lettere h) e i);

e) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.0001.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 40, comma 1 e 41, commi 3, 5 e 6-bis.

Art. 59. Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20 comma 3.

Art. 60. Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

1. I soggetti di cui all'articolo 21 sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'articolo 21, comma 1, lettere a) e b);

b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per ciascun soggetto per la violazione dell'articolo 21, comma 1, lettera c).

2. I lavoratori autonomi sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 3.

Sezione II - DISPOSIZIONI IN TEMA DI PROCESSO PENALE

Art. 61. Esercizio dei diritti della persona offesa

1. In caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne da' immediata notizia all'INAIL ed all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

2. Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

TITOLO II - LUOGHI DI LAVORO

Capo I - Disposizioni generali

Art. 62. Definizioni

1. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.

2. Le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano:

a) ai mezzi di trasporto;

b) ai cantieri temporanei o mobili;

c) alle industrie estrattive;

d) ai pescherecci;

d-bis) ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

Art. 63. Requisiti di salute e di sicurezza

1. I luoghi di lavoro devono essere conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV.

2. I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili.

3. L'obbligo di cui al comma 2 vige in particolare per le porte, le vie di circolazione, gli ascensori e le relative pulsantiere, le scale e gli accessi alle medesime, le docce, i gabinetti ed i posi di lavoro utilizzati da lavoratori disabili.

4. La disposizione di cui al comma 2 non si applica ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993; in ogni caso devono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale.

5. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adempimenti di cui al comma 1 il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

(...)(8)

Art. 64. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro provvede affinché:

a) i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti di cui all'articolo 63, commi 1, 2 e 3;

b) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;

c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e venga-

8 *Il comma che recitava: "6. I requisiti di sicurezza e di salute relativi a campi, boschi e altri terreni facenti parte di una azienda agricola o forestale, sono specificati nel punto 7 dell'allegato IV." è stato abrogato dall'art. 38, comma 1, lett. b) del D.lgs 3 agosto 2009 n. 106*

no eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;

d) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;

e) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

Art. 65. Locali sotterranei o semisotterranei

1. É vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.

2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

3. L'organo di vigilanza può consentire l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, quando dette lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettate le norme del presente decreto legislativo e si sia provveduto ad assicurare le condizioni di cui al comma 2.

Art. 66. Lavori in ambienti sospetti di inquinamento

1. É vietato consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fogne, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei. Quando possa esservi dubbio sulla pericolosità dell'atmosfera, i lavoratori devono essere legati con cintura di sicurezza, vigilati per tutta la durata del lavoro e, ove occorra, forniti di apparecchi di protezione. L'apertura di accesso a detti luoghi deve avere dimensioni tali da poter consentire l'agevole recupero di un lavoratore privo di sensi.

Art. 67. Notifiche all'organo di vigilanza competente per territorio

1. La costruzione e la realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché gli ampliamenti e le ristrutturazioni di quelli esistenti, devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore ed essere notificati all'organo di vigilanza competente per territorio.

2. La notifica di cui al comma 1 deve indicare gli aspetti considerati nella valutazione e relativi:

a) alla descrizione dell'oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse;

b) alla descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti. Entro trenta giorni dalla data di notifica, l'organo di vigilanza territorialmente competente può chiedere ulteriori dati e prescrivere modificazioni in relazione ai dati notificati.

3. La notifica di cui al presente articolo si applica ai luoghi di lavoro ove è prevista la presenza di più di tre lavoratori.

4. La notifica di cui al presente articolo è valida ai fini delle eliminazioni e delle semplificazioni di cui all'articolo 53, comma 5.

Capo II - Sanzioni

Art. 68. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 66;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione degli articoli 64, comma 1, e 65, commi 1 e 2;

c) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione dell'articolo 67, commi 1 e 2.

2. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato IV, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 2.1, 2.2, 3, 4, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, e 6.6, è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 1, lettera b). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

TITOLO III - USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Capo I - Uso delle attrezzature di lavoro

Art. 69. Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente titolo si intende per:

a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere

usato durante il lavoro;

b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, il montaggio, lo smontaggio;

c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso;

d) lavoratore esposto: qualsiasi lavoratore che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa;

e) operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.

Art. 70. Requisiti di sicurezza

1. Salvo quanto previsto al comma 2, le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono essere conformi alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.

2. Le attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 1, e quelle messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente all'emanazione di norme legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, devono essere conformi ai requisiti generali di sicurezza di cui all'allegato V.

3. Si considerano conformi alle disposizioni di cui al comma 2 le attrezzature di lavoro costruite secondo le prescrizioni dei decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 395 del decreto Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, ovvero dell'articolo 28 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. 4. Qualora gli organi di vigilanza, nell'espletamento delle loro funzioni ispettive, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, accertino che un'attrezzatura di lavoro messa a disposizione dei lavoratori dopo essere stata immessa sul mercato o messa in servizio ai sensi della direttiva di prodotto, in tutto o in parte, risulta non rispondente a uno o più requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 2, ne informano immediatamente l'autorità nazionale di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto. In tale caso le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, vengono espletate:

a) dall'organo di vigilanza che ha rilevato la non rispondenza in sede di utilizzo, nei confronti del datore di lavoro utilizzatore dell'esemplare di attrezzatura oggetto dell'accertamento, mediante apposita prescrizione a rimuovere la situazione di rischio determinata dalla mancata rispondenza ad uno o più requisiti essenziali di sicurezza;

b) dall'organo di vigilanza territorialmente competente, nei confronti del fabbricante e dei soggetti della catena della distribuzione, alla conclusione dell'accertamento tecnico effettuato dall'autorità nazionale per la sorveglianza del mercato.

4. Qualora gli organi di vigilanza, nell'espletamento delle loro funzioni ispettive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, constatino che un'attrezzatura di lavoro, messa a disposizione dei lavoratori dopo essere stata immessa sul mercato o messa in servizio conformemente alla legislazione nazionale di recepimento delle direttive comunitarie ad essa applicabili ed utilizzata conformemente alle indicazioni del fabbricante, presenti una situazione di rischio riconducibile al mancato rispetto di uno o più requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 1, ne informano immediatamente l'autorità nazionale di sorveglianza del mercato competente per tipo di prodotto. In tale caso le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, vengono espletate:

a) dall'organo di vigilanza che ha accertato in sede di utilizzo la situazione di rischio, nei confronti del datore di lavoro utilizzatore dell'esemplare di attrezzatura, mediante apposita prescrizione a rimuovere tale situazione nel caso in cui sia stata accertata una contravvenzione, oppure mediante idonea disposizione in ordine alle modalità di uso in sicurezza dell'attrezzatura di lavoro ove non sia stata accertata una contravvenzione;

b) dall'organo di vigilanza territorialmente competente rispettivamente, nei confronti del fabbricante ovvero dei soggetti della catena della distribuzione, qualora, alla conclusione dell'accertamento tecnico effettuato dall'autorità nazionale per la sorveglianza del mercato, risulti la non conformità dell'attrezzatura ad uno o più requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle disposizioni legislative e regolamentari di cui al comma 1 dell'articolo 70.

Art. 71. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di cui all'articolo precedente, idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie.

2. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro, il datore di lavoro prende in considerazione:

a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;

b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse;

d) i rischi derivanti da interferenze con le altre attrezzature già in uso.

3. Il datore di lavoro, al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte, adotta adeguate misure tecniche ed organizzative, tra le quali quelle dell'allegato VI.

4. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

a) le attrezzature di lavoro siano:

1) installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;

2) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;

3) assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite con specifico provvedimento regolamentare adottato in relazione alle prescrizioni di cui all'articolo 18, comma 1, lettera z);

b) siano curati la tenuta e l'aggiornamento del registro di controllo delle attrezzature di lavoro per cui lo stesso è previsto.

5. Le modifiche apportate alle macchine quali definite all'articolo 1, comma 2, del d.P.R. 24 luglio 1996, n. 459, per migliorarne le condizioni di sicurezza in rapporto alle previsioni del comma 1, ovvero del comma 4, lettera a), numero 3), non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, sempre che non comportino modifiche delle modalità di utilizzo e delle prestazioni previste dal costruttore.

6. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia.

7. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;

b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, i lavoratori interessati siano qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

8. Fermo restando quanto disposto al comma 4, il datore di lavoro, secondo le indicazioni fornite dai fabbricanti ovvero, in assenza di queste, dalle pertinenti norme tecniche o dalle buone prassi o da linee guida, provvede affinché:

a) le attrezzature di lavoro la cui sicurezza dipende dalle condizioni di installazione siano sottoposte a un controllo iniziale (dopo l'installazione e prima della messa in esercizio) e ad un controllo dopo ogni montaggio in un nuovo cantiere o in una nuova località di impianto, al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento;

b) le attrezzature soggette a influssi che possono provocare deterioramenti suscettibili di dare origine a situazioni pericolose siano sottoposte:

1) ad interventi di controllo periodici, secondo frequenze stabilite in base alle indicazioni fornite dai fabbricanti, ovvero dalle norme di buona tecnica, o in assenza di queste ultime, desumibili dai codici di buona prassi;

2) ad interventi di controllo straordinari al fine di garantire il mantenimento di buone condizioni di sicurezza, ogni volta che intervengano eventi eccezionali che possano avere conseguenze pregiudizievoli per la sicurezza delle attrezzature di lavoro, quali riparazioni, trasformazioni, incidenti, fenomeni naturali o periodi prolungati di inattività;

c) gli interventi di controllo di cui alle lettere a) e b) sono volti ad assicurare il buono stato di conservazione e l'efficienza a fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro e devono essere effettuati da persona competente.

9. I risultati dei controlli di cui al comma 8 devono essere riportati per iscritto e, almeno quelli relativi agli ultimi tre anni, devono essere conservati e tenuti a disposizione degli organi di vigilanza.

10. Qualora le attrezzature di lavoro di cui al comma 8 siano usate al di fuori della sede dell'unità produttiva devono essere accompagnate da un documento attestante l'esecuzione dell'ultimo controllo con esito positivo.

11. Oltre a quanto previsto dal comma 8, il datore di lavoro sottopone le attrezzature di lavoro riportate in allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato. La prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL e le successive dalle ASL. La prima di tali verifiche è effettuata dall'ISPESL che vi provvede nel termine di sessanta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi delle ASL e o di soggetti pubblici o privati abilitati con le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate dai soggetti di cui al precedente periodo, che vi provvedono nel termine di trenta giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati, con le modalità di cui al comma 13.

12. Per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 11, le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione.

13. Le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'allegato VII, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti pubblici o privati di cui al comma precedente sono stabiliti con decreto del Ministro del

lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

14. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e province autonome di Trento e di Bolzano e sentita la Commissione consultiva di cui all'articolo 6, vengono apportate le modifiche all'allegato VII relativamente all'elenco delle attrezzature di lavoro da sottoporre alle verifiche di cui al comma 11.

Art. 72. Obblighi dei noleggiatori e dei concedenti in uso

1. Chiunque venda, noleggi o conceda in uso o locazione finanziaria macchine, apparecchi o utensili costruiti o messi in servizio al di fuori della disciplina di cui all'articolo 70, comma 1, attesta, sotto la propria responsabilità, che le stesse siano conformi, al momento della consegna a chi acquisti, riceva in uso, noleggio o locazione finanziaria, ai requisiti di sicurezza di cui all'allegato V.

2. Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Dovrà altresì acquisire e conservare agli atti per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura una dichiarazione del datore di lavoro che riporti l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori incaricati del loro uso, i quali devono risultare formati conformemente alle disposizioni del presente titolo e, ove si tratti di attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, siano in possesso della specifica abilitazione ivi prevista.

Art. 73. Informazione, formazione e addestramento

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;

b) alle situazioni anormali prevedibili.

2. Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.

3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.

4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.

5. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

Capo II - Uso dei dispositivi di protezione individuale

Art. 74. Definizioni

1. Si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato «DPI», qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

2. Non costituiscono DPI:

a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;

b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;

c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;

d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto;

e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;

f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;

g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Art. 75. Obbligo di uso

1. I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorga-

nizzazione del lavoro.

Art. 76. Requisiti dei DPI

1. I DPI devono essere conformi alle norme di cui il decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, e sue successive modificazioni.

2. I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:

a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;

b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;

c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;

d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

3. In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

Art. 77. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:

a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;

b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;

c) valuta, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);

d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.

2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso fornite dal fabbricante, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:

a) entità del rischio;

b) frequenza dell'esposizione al rischio;

c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;

d) prestazioni del DPI.

3. Il datore di lavoro, sulla base delle indicazioni del decreto di cui all'articolo 79, comma 2, fornisce ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti dall'articolo 76.

4. Il datore di lavoro:

a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante;

b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;

c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;

d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;

e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;

f) rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;

g) stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;

h) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:

a) per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;

b) per i dispositivi di protezione dell'udito.

Art. 78. Obblighi dei lavoratori

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera h), i lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'articolo 77 commi 4, lettera h), e 5.

2. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 20, comma 2, lettera d), i lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato ed espletato.

3. I lavoratori:

a) provvedono alla cura dei DPI messi a loro disposizione;

b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.

4. Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.

5. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.

Art. 79. Criteri per l'individuazione e l'uso

1. Il contenuto dell'allegato VIII, costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'articolo 77, commi 1 e 4.

2. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, tenendo conto della natura, dell'attività e dei fattori specifici di rischio sono indicati:

a) i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;

b) le circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.

Capo III - Impianti e apparecchiature elettriche

Art. 80. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché i lavoratori siano salvaguardati dai tutti i rischi di natura elettrica connessi all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione ed, in particolare, da quelli derivanti da:

a) contatti elettrici diretti;

b) contatti elettrici indiretti;

c) innesco e propagazione di incendi e di ustioni dovuti a sovratemperature pericolose, archi elettrici e radiazioni;

d) innesco di esplosioni;

e) fulminazione diretta ed indiretta;

f) sovratensioni;

g) altre condizioni di guasto ragionevolmente prevedibili.

2. A tale fine il datore di lavoro esegue una valutazione dei rischi di cui al precedente comma 1, tenendo in considerazione:

a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze;

b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

c) tutte le condizioni di esercizio prevedibili.

3. A seguito della valutazione del rischio elettrico il datore di lavoro adotta le misure tecniche ed organizzative necessarie ad eliminare o ridurre al minimo i rischi presenti, ad individuare i dispositivi di protezione collettivi ed individuali necessari alla conduzione in sicurezza del lavoro ed a predisporre le procedure di uso e manutenzione atte a garantire nel tempo la permanenza del livello di sicurezza raggiunto con l'adozione delle misure di cui al comma 1.

3-bis. Il datore di lavoro prende, altresì, le misure necessarie affinché le procedure di uso e manutenzione di cui al comma 3 siano predisposte ed attuate tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle pertinenti norme tecniche.

Art. 81. Requisiti di sicurezza

1. Tutti i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici devono essere progettati, realizzati e costruiti a regola d'arte.

2. Ferme restando le disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, i materiali, i macchinari, le apparecchiature, le installazioni e gli impianti di cui al comma precedente, si considerano costruiti a regola d'arte se sono realizzati secondo le pertinenti norme tecniche.

3.(9)

Art. 82. Lavori sotto tensione

1. É vietato eseguire lavori sotto tensione. Tali lavori sono tuttavia consentiti nei casi in cui le tensioni su cui si opera sono di sicurezza, secondo quanto previsto dallo stato della tecnica o quando i lavori sono eseguiti nel rispetto delle seguenti condizioni:

9 *Il comma che recitava. "3. Le procedure di uso e manutenzione devono essere predisposte tenendo conto delle disposizioni legislative vigenti, delle indicazioni contenute nei manuali d'uso e manutenzione delle apparecchiature ricadenti nelle direttive specifiche di prodotto e di quelle indicate nelle norme di buona tecnica contenute nell'allegato IX." è stato abrogato dall'art. 50, comma 1, lett. b) del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 160*

a) le procedure adottate e le attrezzature utilizzate sono conformi ai criteri definiti nelle norme tecniche;

b) per sistemi di categoria 0 e I purché l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori riconosciuti dal datore di lavoro come idonei per tale attività secondo le indicazioni della pertinente normativa tecnica;

c) per sistemi di II e III categoria purché:

1) i lavori su parti in tensione siano effettuati da aziende autorizzate, con specifico provvedimento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, ad operare sotto tensione;

2) l'esecuzione di lavori su parti in tensione sia affidata a lavoratori abilitati dal datore di lavoro ai sensi della pertinente normativa tecnica riconosciuti idonei per tale attività

2. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, da adottarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono definiti i criteri per il rilascio delle autorizzazioni di cui al comma 1, lettera c), numero 1).

3. Hanno diritto al riconoscimento di cui al comma 2 le aziende già autorizzate ai sensi della legislazione vigente.

Art. 83. Lavori in prossimità di parti attive

1. Non possono essere eseguiti lavori non elettrici in vicinanza di linee elettriche o di impianti elettrici con parti attive non protette, o che per circostanze particolari si debbano ritenere non sufficientemente protette, e comunque a distanze inferiori ai limiti di cui alla tabella 1 dell'allegato IX, salvo che vengano adottate disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.

2. Si considerano idonee ai fini di cui al comma 1 le disposizioni contenute nelle pertinenti norme tecniche.

Art. 84. Protezioni dai fulmini

1. Il datore di lavoro provvede affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dagli effetti dei fulmini realizzati secondo le norme tecniche.

Art. 85. Protezione di edifici, impianti strutture ed attrezzature

1. Il datore di lavoro provvede affinché gli edifici, gli impianti, le strutture, le attrezzature, siano protetti dai pericoli determinati dall'innesco elettrico di atmosfere potenzialmente esplosive per la presenza o sviluppo di gas, vapori, nebbie infiammabili o polveri combustibili infiammabili, o in caso di fabbricazione, manipolazione o deposito di materiali esplosivi.

2. Le protezioni di cui al comma 1 si realizzano utilizzando le specifiche disposizioni di cui al presente decreto legislativo e le pertinenti norme tecniche di cui all'allegato IX.

Art. 86. Verifiche e controlli

1. Ferme restando le disposizioni del d.P.R. 22 ottobre 2001, n. 462, in materia di verifiche periodiche, il datore di lavoro provvede affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

2. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle verifiche e dei controlli di cui al comma 1.

3. L'esito dei controlli di cui al comma 1 è verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza.

Art. 87. Sanzioni a carico del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.

2. Il datore di e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione:

a) dell'articolo 70, comma 1;

b) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti 3.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8 e 5.13.9 dell'allegato V, parte II;

c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8;

d) degli articoli 75 e 77, commi 3, 4, lettere a), b) e d), e 5;

e) degli articolo 80, comma 2, 82, comma 1, 83, comma 1, e 85, comma 1.

3. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro per la violazione:

a) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti 2.10, 3.1.8, 3.1.11, 3.3.1, 5.1.3, 5.1.4, 5.5.3, 5.5.7, 5.7.1, 5.7.3, 5.12.1, 5.15.2, 5.16.2, 5.16.4, dell'allegato V, parte II;

b) dell'articolo 71, comma 3, limitatamente ai punti 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.2.1 dell'allegato VI;

c) dell'articolo 77, comma 4, lettere e), f) ed h);

d) dell'articolo 80, commi 3 e 4.

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800 per la violazione:

a) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti dell'allegato V, parte II, diversi da quelli indicati alla lettera a) del comma 3 e alla lettera b) del comma 2;

b) dell'articolo 71, comma 3, limitatamente ai punti dell'allegato VI diversi da quelli indicati alla lettera b) del comma 2, e commi 6, 9, 10 e 11;

c) dell'articolo 77, comma 4, lettere c) e g);

d) dell'articolo 86, commi 1 e 3.

5. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3,4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 è considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed è punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dai precedenti commi. L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

6. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2,3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

7. Il venditore, il noleggiatore o il concedente in uso è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 750 a 2.700 euro per la violazione dell'articolo 72.

TITOLO IV - CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Omissis

TITOLO V - SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Capo I - Disposizioni generali

Art. 161. Campo di applicazione

1. Il presente titolo stabilisce le prescrizioni per la segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano alla segnaletica impiegata per regolare il traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo ed aereo.

2-bis. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con decreto dei Ministeri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e delle infrastrutture e dei trasporti, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, è emanato il regolamento per l'individuazione delle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgano in presenza di traffico veicolare.

Art. 162. Definizioni

1. Ai fini del presente titolo si intende per:

a) segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, di seguito indicata «segnaletica di sicurezza»: una segnaletica che, riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, fornisce una indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, e che utilizza, a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale;

b) segnale di divieto: un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo;

c) segnale di avvertimento: un segnale che avverte di un rischio o pericolo;

d) segnale di prescrizione: un segnale che prescrive un determinato comportamento;

e) segnale di salvataggio o di soccorso: un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso o di salvataggio;

f) segnale di informazione: un segnale che fornisce indicazioni diverse da quelle specificate alle lettere da b) ad e);

g) cartello: un segnale che, mediante combinazione di una forma geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma, fornisce una indicazione determinata, la cui visibilità è garantita da una illuminazione di intensità sufficiente;

h) cartello supplementare: un cartello impiegato assieme ad un cartello del tipo indicato alla lettera g) e che fornisce indicazioni complementari;

i) colore di sicurezza: un colore al quale è assegnato un significato determinato;

l) simbolo o pittogramma: un'immagine che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato

comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa;

m) segnale luminoso: un segnale emesso da un dispositivo costituito da materiale trasparente o semitrasparente, che è illuminato dall'interno o dal retro in modo da apparire esso stesso come una superficie luminosa;

n) segnale acustico: un segnale sonoro in codice emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale;

o) comunicazione verbale: un messaggio verbale predeterminato, con impiego di voce umana o di sintesi vocale;

p) segnale gestuale: un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori.

Art. 163. Obblighi del datore di lavoro

1. Quando, anche a seguito della valutazione effettuata in conformità all'articolo 28, risultano rischi che non possono essere evitati o sufficientemente limitati con misure, metodi, ovvero sistemi di organizzazione del lavoro, o con mezzi tecnici di protezione collettiva, il datore di lavoro fa ricorso alla segnaletica di sicurezza, conformemente alle prescrizioni di cui agli allegati da XXIV a XXXII.

2. Qualora sia necessario fornire mediante la segnaletica di sicurezza indicazioni relative a situazioni di rischio non considerate negli allegati da XXIV a XXXII, il datore di lavoro, anche in riferimento alle norme di buona tecnica, adotta le misure necessarie, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica.

3. Il datore di lavoro, per regolare il traffico all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, fa ricorso, se del caso, alla segnaletica prevista dalla legislazione vigente relativa al traffico stradale, ferroviario, fluviale, marittimo o aereo, fatto salvo quanto previsto nell'allegato XXVIII.

Art. 164. Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro provvede affinché:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;

b) i lavoratori ricevano una formazione adeguata, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.

Capo II - Sanzioni

Art. 165. Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 163;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 164.

2. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alla segnaletica di sicurezza di cui agli allegati XXIV, punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12, XXV, punti 1, 2 e 3, XXVI, per l'intero, XXVII, per l'intero, XXVIII, punti 1 e 2, XXIX, punti 1 e 2, XXX, punti 1 e 2, XXXI, punti 1 e 2, e XXXII, punti 1, 2 e 3 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 1, lettera a). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

Art. 166. Sanzioni a carico del preposto(10)

TITOLO VI - MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

Capo I - Disposizioni generali

Art. 167. Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative di movimentazione manuale dei carichi che comportano per i lavoratori rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari.

2. Ai fini del presente titolo, s'intendono:

a) movimentazione manuale dei carichi: le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico, che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico, in particolare dorso-lombari;

10 *L'articolo che recitava: "Sanzioni a carico del preposto*

1. Il preposto è punito nei limiti dell'attività alla quale è tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 163;

b) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 150 a 600 euro per la violazione dell'articolo 164, comma 1, lettera a)." è stato abrogato dall'art. 92, comma 1, del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

b) patologie da sovraccarico biomeccanico: patologie delle strutture osteoarticolari, muscolotendinee e nervovascolari.

Art. 168. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie e ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.

2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati e fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, tenendo conto dell'allegato XXXIII, ed in particolare:

a) organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione assicuri condizioni di sicurezza e salute;

b) valuta, se possibile anche in fase di progettazione, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione tenendo conto dell'allegato XXXIII;

c) evita o riduce i rischi, particolarmente di patologie dorso-lombari, adottando le misure adeguate, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato XXXIII;

d) sottopone i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, sulla base della valutazione del rischio e dei fattori individuali di rischio di cui all'allegato XXXIII.

3. Le norme tecniche costituiscono criteri di riferimento per le finalità del presente articolo e dell'allegato XXXIII, ove applicabili. Negli altri casi si può fare riferimento alle buone prassi e alle linee guida.

Art. 169. Informazione, formazione e addestramento

1. Tenendo conto dell'allegato XXXIII, il datore di lavoro:

a) fornisce ai lavoratori le informazioni adeguate relativamente al peso ed alle altre caratteristiche del carico movimentato;

b) assicura ad essi la formazione adeguata in relazione ai rischi lavorativi ed alle modalità di corretta esecuzione delle attività.

2. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori l'addestramento adeguato in merito alle corrette manovre e procedure da adottare nella movimentazione manuale dei carichi.

Capo II - Sanzioni

Art. 170. Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 168, commi 1 e 2;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 169, comma 1.

Art. 171. Sanzioni a carico del preposto(11)

TITOLO VII - ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

Capo I - Disposizioni generali

Art. 172. Campo di applicazione

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.

2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:

a) ai posti di guida di veicoli o macchine;

b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;

c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;

d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;

e) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.

Art. 173. Definizioni

11 *L'articolo che recitava: "Sanzioni a carico del preposto*

1. Il preposto è punito nei limiti dell'attività alla quale è tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 400 ad euro 1.200 per la violazione dell'articolo 168, commi 1 e 2;

b) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da euro 150 ad euro 600 per la violazione dell'articolo 169, comma 1, lettera a)." è stato abrogato dall'art.94, comma 1, del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

1. Ai fini del presente decreto legislativo si intende per:

a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;

c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175.

Capo II - Obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti

Art. 174. Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;

c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.

3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV.

Art. 175. Svolgimento quotidiano del lavoro

1. Il lavoratore, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.

3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.

5. É comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.

7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Art. 176. Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, con particolare riferimento:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.

2. Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'articolo 41, comma 6.

3. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.

4. Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.

5. Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste all'articolo 41, comma 2, lettera c).

6. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 ne evidenzi la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.

Art. 177. Informazione e formazione

1. In ottemperanza a quanto previsto in via generale dall'articolo 18, comma 1, lettera l), il datore di lavoro:

a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

1) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174;

2) le modalità di svolgimento dell'attività;

3) la protezione degli occhi e della vista;

b) assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1, lettera a).

Capo III - Sanzioni

Art. 178. Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 fino a 6.400 euro per la violazione degli articoli 174, comma 2 e 3, 175, commi 1 e 3, e 176, commi 1, 3, 5;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 176, comma 6, e 177.

2. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alle attrezzature munite di videoterminale di cui all'allegato XXXIV, punti 1, 2 e 3 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 1, lettera a). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.

Art. 179. Sanzioni a carico del preposto(12)

TITOLO VIII - AGENTI FISICI

Capo I - Disposizioni generali

Art. 180. Definizioni e campo di applicazione

1. Ai fini del presente decreto legislativo per agenti fisici si intendono il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

2. Fermo restando quanto previsto dal presente capo, per le attività comportanti esposizione a rumore si applica il capo II, per quelle comportanti esposizione a vibrazioni si applica il capo III, per quelle comportanti esposizione a campi elettromagnetici si applica il capo IV, per quelle comportanti esposizione a radiazioni ottiche artificiali si applica il capo V.

3. La protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti è disciplinata unicamente dal decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e sue successive modificazioni.

Art. 181. Valutazione dei rischi

1. Nell'ambito della valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro valuta tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti fisici in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi.

2. La valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, da personale qualificato nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione in possesso di specifiche conoscenze in materia. La valutazione dei rischi è aggiornata ogni qual volta si verifichino mutamenti che potrebbero renderla obsoleta, ovvero, quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendano necessaria la sua revisione. I dati ottenuti dalla valutazione, misurazione e calcolo dei livelli di esposizione costituiscono parte integrante del documento di valutazione del rischio.

3. Il datore di lavoro nella valutazione dei rischi precisa quali misure di prevenzione e protezione devono essere adottate. La valutazione dei rischi è riportata sul documento di valutazione di cui all'articolo 28, essa può includere una giustificazione del datore di lavoro secondo cui la natura e l'entità dei rischi non rendono necessaria una valutazione dei rischi più dettagliata.

Art. 182. Disposizioni miranti ad eliminare o ridurre i rischi

1. Tenuto conto del progresso tecnico e della disponibilità di misure per controllare il rischio alla fonte, i rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici sono eliminati alla fonte o ridotti al minimo. La riduzione dei rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici si basa sui principi generali di prevenzione contenuti nel presente decreto.

2. In nessun caso i lavoratori devono essere esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione definiti nei capi II, III, IV e V. Allorché, nonostante i provvedimenti presi dal datore di lavoro in applicazione del

12 *L'articolo che recitava: "Sanzioni a carico del preposto*

1. Il preposto è punito nei limiti dell'attività alla quale è tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 400 ad euro 1.200 per la violazione dell'articolo 174, comma 2 e 3, 175;

b) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da euro 150 ad euro 600 per la violazione dell'articolo 174, comma 1, lettera a)." è stato abrogato dall'art. 96, comma 1, del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

presente capo i valori limite di esposizione risultino superati, il datore di lavoro adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, individua le cause del superamento dei valori limite di esposizione e adegua di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento.

Art. 183. Lavoratori particolarmente sensibili

1. Il datore di lavoro adatta le misure di cui all'articolo 182 alle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio, incluse le donne in stato di gravidanza ed i minori.

Art. 184. Informazione e formazione dei lavoratori

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi con particolare riguardo:

a) alle misure adottate in applicazione del presente titolo;

b) all'entità e al significato dei valori limite di esposizione e dei valori di azione definiti nei Capi II, III, IV e V, nonché ai potenziali rischi associati;

c) ai risultati della valutazione, misurazione o calcolo dei livelli di esposizione ai singoli agenti fisici;

d) alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute;

e) alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e agli obiettivi della stessa;

f) alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo i rischi derivanti dall'esposizione;

g) all'uso corretto di adeguati dispositivi di protezione individuale e alle relative indicazioni e controindicazioni sanitarie all'uso.

Art. 185. Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti agli agenti fisici viene svolta secondo i principi generali di cui all'articolo 41, ed è effettuata dal medico competente nelle modalità e nei casi previsti ai rispettivi capi del presente titolo sulla base dei risultati della valutazione del rischio che gli sono trasmessi dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.

2. Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli in un lavoratore un'alterazione apprezzabile dello stato di salute correlata ai rischi lavorativi il medico competente ne informa il lavoratore e, nel rispetto del segreto professionale, il datore di lavoro, che provvede a:

a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi;

b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;

c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio.

Art. 186. Cartella sanitaria e di rischio

1. Nella cartella di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), il medico competente riporta i dati della sorveglianza sanitaria, ivi compresi i valori di esposizione individuali, ove previsti negli specifici capi del presente titolo, comunicati dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.

Capo II - Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro

Art. 187. Campo di applicazione

1. Il presente capo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e in particolare per l'udito.

Art. 188. Definizioni

1. Ai fini del presente capo si intende per:

a) pressione acustica di picco (ppeak): valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza «C»;

b) livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX,8h): [dB(A) riferito a 20 \muPa]: valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999:1990 punto 3.6. Si riferisce a tutti i rumori sul lavoro, incluso il rumore impulsivo;

c) livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,w): valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana nominale di cinque giornate lavorative di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999:1990 punto 3.6, nota 2.

Art. 189. Valori limite di esposizione e valori di azione

1. I valori limite di esposizione e i valori di azione, in relazione al livello di esposizione giornaliera al rumore

e alla pressione acustica di picco, sono fissati a:

a) valori limite di esposizione rispettivamente LEX = 87 dB(A) e ppeak = 200 Pa (140 dB(C) riferito a 20 \muPa);

b) valori superiori di azione: rispettivamente LEX = 85 dB(A) e ppeak = 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 \muPa);

c) valori inferiori di azione: rispettivamente LEX = 80 dB(A) e ppeak = 112 Pa (135 dB(C) riferito a 20 \muPa).

2. Laddove a causa delle caratteristiche intrinseche della attività lavorativa l'esposizione giornaliera al rumore varia significativamente, da una giornata di lavoro all'altra, è possibile sostituire, ai fini dell'applicazione dei valori limite di esposizione e dei valori di azione, il livello di esposizione giornaliera al rumore con il livello di esposizione settimanale a condizione che:

a) il livello di esposizione settimanale al rumore, come dimostrato da un controllo idoneo, non ecceda il valore limite di esposizione di 87 dB(A);

b) siano adottate le adeguate misure per ridurre al minimo i rischi associati a tali attività.

3. Nel caso di variabilità del livello di esposizione settimanale va considerato il livello settimanale massimo ricorrente.

Art. 190. Valutazione del rischio

1. Nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 181, il datore di lavoro valuta l'esposizione dei lavoratori al rumore durante il lavoro prendendo in considerazione in particolare:

a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a rumore impulsivo;

b) i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'articolo 189;

c) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore, con particolare riferimento alle donne in gravidanza e i minori;

d) per quanto possibile a livello tecnico, tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da interazioni fra rumore e sostanze ototossiche connesse con l'attività svolta e fra rumore e vibrazioni;

e) tutti gli effetti indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni fra rumore e segnali di avvertimento o altri suoni che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni;

f) le informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni in materia;

g) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore;

h) il prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale, in locali di cui è responsabile;

i) le informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica;

l) la disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito con adeguate caratteristiche di attenuazione.

2. Se, a seguito della valutazione di cui al comma 1, può fondatamente ritenersi che i valori inferiori di azione possono essere superati, il datore di lavoro misura i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti, i cui risultati sono riportati nel documento di valutazione.

3. I metodi e le strumentazioni utilizzati devono essere adeguati alle caratteristiche del rumore da misurare, alla durata dell'esposizione e ai fattori ambientali secondo le indicazioni delle norme tecniche. I metodi utilizzati possono includere la campionatura, purché sia rappresentativa dell'esposizione del lavoratore.

4. Nell'applicare quanto previsto nel presente articolo, il datore di lavoro tiene conto dell'incertezza delle misure determinate secondo la prassi metrologica.

5. La valutazione di cui al comma 1 individua le misure di prevenzione e protezione necessarie ai sensi degli articoli 192, 193, 194, 195 e 196 ed è documentata in conformità all'articolo 28, comma 2.

5-bis. L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento a livelli di rumore standard individuati da studi e misurazioni la cui validità è riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento.

Art. 191. Valutazione di attività a livello di esposizione molto variabile

1. Fatto salvo il divieto al superamento dei valori limite di esposizione, per attività che comportano un'elevata fluttuazione dei livelli di esposizione personale dei lavoratori, il datore di lavoro può attribuire a detti lavoratori un'esposizione al rumore al di sopra dei valori superiori di azione, garantendo loro le misure di prevenzione e protezione conseguenti e in particolare:

a) la disponibilità dei dispositivi di protezione individuale dell'udito;

b) l'informazione e la formazione;

c) il controllo sanitario. In questo caso la misurazione associata alla valutazione si limita a determinare il livello di rumore prodotto dalle attrezzature nei posti operatore ai fini dell'identificazione delle misure di prevenzione e protezione e per formulare il programma delle misure tecniche e organizzative di cui all'articolo 192, comma 2.

2. Sul documento di valutazione di cui all'articolo 28, a fianco dei nominativi dei lavoratori così classificati, va riportato il riferimento al presente articolo.

Art. 192. Misure di prevenzione e protezione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 182, il datore di lavoro elimina i rischi alla fonte o li riduce al minimo mediante le seguenti misure:

a) adozione di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione al rumore;

b) scelta di attrezzature di lavoro adeguate, tenuto conto del lavoro da svolgere, che emettano il minor rumore possibile, inclusa l'eventualità di rendere disponibili ai lavoratori attrezzature di lavoro conformi ai requisiti di cui al titolo III, il cui obiettivo o effetto è di limitare l'esposizione al rumore;

c) progettazione della struttura dei luoghi e dei posti di lavoro;

d) adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre al minimo la loro esposizione al rumore;

e) adozione di misure tecniche per il contenimento:

1) del rumore trasmesso per via aerea, quali schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti;

2) del rumore strutturale, quali sistemi di smorzamento o di isolamento;

f) opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul posto di lavoro;

g) riduzione del rumore mediante una migliore organizzazione del lavoro attraverso la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione e l'adozione di orari di lavoro appropriati, con sufficienti periodi di riposo.

2. Se a seguito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 190 risulta che i valori superiori di azione sono superati, il datore di lavoro elabora ed applica un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore, considerando in particolare le misure di cui al comma 1.

3. I luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti ad un rumore al di sopra dei valori superiori di azione sono indicati da appositi segnali. Dette aree sono inoltre delimitate e l'accesso alle stesse è limitato, ove ciò sia tecnicamente possibile e giustificato dal rischio di esposizione.

4. Nel caso in cui, data la natura dell'attività, il lavoratore benefici dell'utilizzo di locali di riposo messi a disposizione dal datore di lavoro, il rumore in questi locali è ridotto a un livello compatibile con il loro scopo e le loro condizioni di utilizzo.

Art. 193. Uso dei dispositivi di protezione individuali

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 18, comma 1, lettera c), il datore di lavoro, nei casi in cui i rischi derivanti dal rumore non possono essere evitati con le misure di prevenzione e protezione di cui all'articolo 192, fornisce i dispositivi di protezione individuali per l'udito conformi alle disposizioni contenute nel titolo III, capo II, e alle seguenti condizioni:

a) nel caso in cui l'esposizione al rumore superi i valori inferiori di azione il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale dell'udito;

b) nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione esige che i lavoratori utilizzino i dispositivi di protezione individuale dell'udito;

c) sceglie dispositivi di protezione individuale dell'udito che consentono di eliminare il rischio per l'udito o di ridurlo al minimo, previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti;

d) verifica l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale dell'udito.

2. Il datore di lavoro tiene conto dell'attenuazione prodotta dai dispositivi di protezione individuale dell'udito indossati dal lavoratore solo ai fini di valutare l'efficienza dei DPI uditivi e il rispetto del valore limite di esposizione. I mezzi individuali di protezione dell'udito sono considerati adeguati ai fini delle presenti norme se, correttamente usati, mantengono un livello di rischio uguale od inferiore ai livelli inferiori di azione e comunque rispettano le prestazioni richieste dalle normative tecniche

Art. 194. Misure per la limitazione dell'esposizione

1. Fermo restando l'obbligo del non superamento dei valori limite di esposizione, se, nonostante l'adozione delle misure prese in applicazione del presente capo, si individuano esposizioni superiori a detti valori, il datore di lavoro:

a) adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione;

b) individua le cause dell'esposizione eccessiva;

c) modifica le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta.

Art. 195. Informazione e formazione dei lavoratori

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 184 nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori esposti a valori uguali o superiori ai valori inferiori di azione vengano informati e formati in relazione ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore.

Art. 196. Sorveglianza sanitaria

1. Il datore di lavoro sottopone a sorveglianza sanitaria i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori di azione. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente, con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza di lavoratori in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza diversi rispetto a quelli forniti dal medico competente.

2. La sorveglianza sanitaria di cui al comma 1 è estesa ai lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori di azione, su loro richiesta e qualora il medico competente ne confermi l'opportunità.

Art. 197. Deroghe

1. Il datore di lavoro può richiedere deroghe all'uso dei dispositivi di protezione individuale e al rispetto del valore limite di esposizione, quando, per la natura del lavoro, l'utilizzazione di tali dispositivi potrebbe comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori maggiori rispetto a quanto accadrebbe senza la loro utilizzazione.

2. Le deroghe di cui al comma 1 sono concesse, sentite le parti sociali, per un periodo massimo di quattro anni dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione delle stesse, al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. Le circostanze che giustificano le deroghe di cui al comma 1 sono riesaminate ogni quattro anni e, in caso di venire meno dei relativi presupposti, riprende immediata applicazione la disciplina regolare.

3. La concessione delle deroghe di cui al comma 2 è condizionata dall'intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle condizioni indicate nelle deroghe.

4. Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali trasmette ogni quattro anni alla Commissione della Unione europea un prospetto globale e motivato delle deroghe concesse ai sensi del presente articolo.

Art. 198. Linee Guida per i settori della musica delle attività ricreative e dei call center

1. Su proposta della Commissione permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro di cui all'articolo 6, sentite le parti sociali, entro due anni dalla data di entrata in vigore del presente capo, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano definisce le linee guida per l'applicazione del presente capo nei settori della musica, delle attività ricreative e dei call center.

Capo III - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni

Art. 199. Campo di applicazione

1. Il presente capo prescrive le misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che sono esposti o possono essere esposti a rischi derivanti da vibrazioni meccaniche. Nei riguardi dei soggetti indicati all'articolo 3, comma 2, del presente decreto legislativo le disposizioni del presente capo sono applicate tenuto conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, quali individuate dai decreti ivi previsti.

Art. 200. Definizioni

1. Ai fini del presente capo, si intende per:

a) vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio nell'uomo, comportano un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici o muscolari;

b) vibrazioni trasmesse al corpo intero: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al corpo intero, comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare lombalgie e traumi del rachide;

c) esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio A(8): [ms-2]: valore mediato nel tempo, ponderato in frequenza, delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale di otto ore;

d) esposizione giornaliera a vibrazioni trasmesse al corpo intero A(8): [ms-2]: valore mediato nel tempo, ponderato, delle accelerazioni misurate per una giornata lavorativa nominale di otto ore.

Art. 201. Valori limite di esposizione e valori d'azione

1. Ai fini del presente capo, si definiscono i seguenti valori limite di esposizione e valori di azione.

a) per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio:

1) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 5 m/s2; mentre su periodi brevi è pari a 20 m/s2;

2) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, che fa scattare l'azione, è fissato a 2,5 m/s2.

b) per le vibrazioni trasmesse al corpo intero:

1) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 1,0 m/s2; mentre su periodi brevi è pari a 1,5 m/s2;

2) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 0,5 m/s2.

2. Nel caso di variabilità del livello di esposizione giornaliero va considerato il livello giornaliero massimo ricorrente.

Art. 202. Valutazione dei rischi

1. Nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura, i livelli di vibrazioni meccaniche cui i lavoratori sono esposti.

2. Il livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche può essere valutato mediante l'osservazione delle condizioni di lavoro specifiche e il riferimento ad appropriate informazioni sulla probabile entità delle vibrazioni per le attrezzature o i tipi di attrezzature nelle particolari condizioni di uso reperibili presso banche dati dell'ISPESL o delle regioni o, in loro assenza, dalle informazioni fornite in materia dal costruttore delle attrezzature. Questa operazione va distinta dalla misurazione, che richiede l'impiego di attrezzature specifiche e di una metodologia appropriata e che resta comunque il metodo di riferimento.

3. L'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio è valutata o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato XXXV, parte A.

4. L'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al corpo intero è valutata o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato XXXV, parte B.

5. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi:

a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a vibrazioni intermittenti o a urti ripetuti;

b) i valori limite di esposizione e i valori d'azione specificati nell'articolo 201;

c) gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio con particolare riferimento alle donne in gravidanza e ai minori;

d) gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza e salute dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche, il rumore e l'ambiente di lavoro o altre attrezzature;

e) le informazioni fornite dal costruttore dell'attrezzatura di lavoro;

f) l'esistenza di attrezzature alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle vibrazioni meccaniche;

g) il prolungamento del periodo di esposizione a vibrazioni trasmesse al corpo intero al di là delle ore lavorative, in locali di cui è responsabile;

h) condizioni di lavoro particolari, come le basse temperature, il bagnato, l'elevata umidità o il sovraccarico biomeccanico degli arti superiori e del rachide;

i) informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica.

Art. 203. Misure di prevenzione e protezione

1. Fermo restando quanto previsto nell'articolo 182, in base alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 202, quando sono superati i valori d'azione, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono, considerando in particolare quanto segue:

a) altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche;

b) la scelta di attrezzature di lavoro adeguate concepite nel rispetto dei principi ergonomici e che producono, tenuto conto del lavoro da svolgere, il minor livello possibile di vibrazioni;

c) la fornitura di attrezzature accessorie per ridurre i rischi di lesioni provocate dalle vibrazioni, quali sedili che attenuano efficacemente le vibrazioni trasmesse al corpo intero e maniglie o guanti che attenuano la vibrazione trasmessa al sistema mano-braccio;

d) adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro, dei sistemi sul luogo di lavoro e dei DPI;

e) la progettazione e l'organizzazione dei luoghi e dei posti di lavoro;

f) l'adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro e dei DPI, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche;

g) la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;

h) l'organizzazione di orari di lavoro appropriati, con adeguati periodi di riposo;

i) la fornitura, ai lavoratori esposti, di indumenti per la protezione dal freddo e dall'umidità.

2. Se, nonostante le misure adottate, il valore limite di esposizione è stato superato, il datore di lavoro prende misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto di tale valore, individua le cause del superamento e adatta, di conseguenza, le misure di prevenzione e protezione per evitare un nuovo superamento.

Art. 204. Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza diversi rispetto a quelli forniti dal medico competente.

2. I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria quando, secondo il medico competente, si verificano una o più delle seguenti condizioni: l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni è tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o ad effetti nocivi per la salute ed è probabile che la malattia o gli effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore ed esistono tecniche sperimentate che consentono di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.

Art. 205. Deroghe

1. Nei settori della navigazione marittima e aerea, il datore di lavoro, in circostanze debitamente giustificate, può richiedere la deroga, limitatamente al rispetto dei valori limite di esposizione per il corpo intero qualora, tenuto conto della tecnica e delle caratteristiche specifiche dei luoghi di lavoro, non sia possibile rispettare tale valore limite nonostante le misure tecniche e organizzative messe in atto.

2. Nel caso di attività lavorative in cui l'esposizione di un lavoratore a vibrazioni meccaniche è abitualmente inferiore ai valori di azione, ma può occasionalmente superare il valore limite di esposizione, il datore di lavoro può richiedere la deroga al rispetto dei valori limite a condizione che il valore medio dell'esposizione calcolata su un periodo di 40 ore sia inferiore al valore limite di esposizione e dimostri, con elementi probanti, che i rischi derivanti dal tipo di esposizione cui è sottoposto il lavoratore sono inferiori a quelli derivanti dal livello di esposizione corrispondente al valore limite.

3. Le deroghe di cui ai commi 1 e 2 sono concesse, per un periodo massimo di quattro anni, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione delle stesse, al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. Le deroghe sono rinnovabili e possono essere revocate quando vengono meno le circostanze che le hanno giustificate.

4. La concessione delle deroghe di cui ai commi 1 e 2 è condizionata all'intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle condizioni indicate nelle deroghe.

5. Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali trasmette ogni quattro anni alla Commissione della Unione europea un prospetto dal quale emergano circostanze e motivi delle deroghe concesse ai sensi del presente articolo.

Capo IV - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici

Art. 206. Campo di applicazione

1. Il presente capo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici (da 0 Hz a 300 GHz), come definiti dall'articolo 207, durante il lavoro. Le disposizioni riguardano la protezione dai rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori dovuti agli effetti nocivi a breve termine conosciuti nel corpo umano derivanti dalla circolazione di correnti indotte e dall'assorbimento di energia, e da correnti di contatto.

2. Il presente capo non riguarda la protezione da eventuali effetti a lungo termine e i rischi risultanti dal contatto con i conduttori in tensione.

Art. 207. Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni del presente capo si intendono per:

a) campi elettromagnetici: campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili nel tempo di frequenza inferiore o pari a 300 GHz;

b) valori limite di esposizione: limiti all'esposizione a campi elettromagnetici che sono basati direttamente sugli effetti sulla salute accertati e su considerazioni biologiche. Il rispetto di questi limiti garantisce che i lavoratori esposti ai campi elettromagnetici sono protetti contro tutti gli effetti nocivi a breve termine per la salute conosciuti;

c) valori di azione: l'entità dei parametri direttamente misurabili, espressi in termini di intensità di campo elettrico (E), intensità di campo magnetico (H), induzione magnetica (B), corrente indotta attraverso gli arti (IL) e densità di potenza (S), che determina l'obbligo di adottare una o più delle misure specificate nel presente capo. Il rispetto di questi valori assicura il rispetto dei pertinenti valori limite di esposizione.

Art. 208. Valori limite di esposizione e valori d'azione

1. I valori limite di esposizione sono riportati nell'allegato XXXVI, lettera A, tabella 1.

2. I valori di azione sono riportati nell'allegato XXXVI, lettera B, tabella 2.

Art. 209. Identificazione dell'esposizione e valutazione dei rischi

1. Nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura o calcola i livelli dei campi elettromagnetici ai quali sono esposti i lavoratori. La valutazione, la misurazione e il calcolo devono essere effettuati in conformità alle norme europee standardizzate del Comitato europeo di normalizzazione elettrotecnica (CENELEC). Finché le citate norme non avranno contemplato tutte le pertinenti situazioni per quanto riguarda la valutazione, misurazione e calcolo dell'esposizione dei lavoratori ai campi elettromagnetici, il datore di lavoro adotta le specifiche buone prassi individuate od emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, o, in alternativa, quelle del Comitato Elettrotecnico Italiano (CEI), tenendo conto, se necessario, dei livelli di emissione indicati dai fabbricanti delle attrezzature.

2. A seguito della valutazione dei livelli dei campi elettromagnetici effettuata in conformità al comma 1, qualora risulti che siano superati i valori di azione di cui all'articolo 208, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, calcola se i valori limite di esposizione sono stati superati.

3. La valutazione, la misurazione e il calcolo di cui ai commi 1 e 2 non devono necessariamente essere effettuati in luoghi di lavoro accessibili al pubblico, purché si sia già proceduto ad una valutazione conformemente alle disposizioni relative alla limitazione dell'esposizione della popolazione ai campi elettromagnetici da 0 Hz a 300 GHz e risultino rispettate per i lavoratori le restrizioni previste dalla raccomandazione 1999/519/CE del Consiglio, del 12 luglio 1999, e siano esclusi rischi relativi alla sicurezza.

4. Nell'ambito della valutazione del rischio di cui all'articolo 181, il datore di lavoro presta particolare attenzione ai seguenti elementi:

a) il livello, lo spettro di frequenza, la durata e il tipo dell'esposizione;

b) i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'articolo 208;

c) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio;

d) qualsiasi effetto indiretto quale:

1) interferenza con attrezzature e dispositivi medici elettronici (compresi stimolatori cardiaci e altri dispositivi impiantati);

2) rischio propulsivo di oggetti ferromagnetici in campi magnetici statici con induzione magnetica superiore a 3 mT;

3) innesco di dispositivi elettro-esplosivi (detonatori);

4) incendi ed esplosioni dovuti all'accensione di materiali infiammabili provocata da scintille prodotte da campi indotti, correnti di contatto o scariche elettriche;

e) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici;

f) la disponibilità di azioni di risanamento volte a minimizzare i livelli di esposizione ai campi elettromagnetici;

g) per quanto possibile, informazioni adeguate raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria, comprese le informazioni reperibili in pubblicazioni scientifiche;

h) sorgenti multiple di esposizione;

i) esposizione simultanea a campi di frequenze diverse.

5. Il datore di lavoro nel documento di valutazione del rischio di cui all'articolo 28 precisa le misure adottate, previste dall'articolo 210.

Art. 210. Misure di prevenzione e protezione

1. A seguito della valutazione dei rischi, qualora risulti che i valori di azione di cui all'articolo 208 sono superati, il datore di lavoro, a meno che la valutazione effettuata a norma dell'articolo 209, comma 2, dimostri che i valori limite di esposizione non sono superati e che possono essere esclusi rischi relativi alla sicurezza, elabora ed applica un programma d'azione che comprenda misure tecniche e organizzative intese a prevenire esposizioni superiori ai valori limite di esposizione, tenendo conto in particolare:

a) di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione ai campi elettromagnetici;

b) della scelta di attrezzature che emettano campi elettromagnetici di intensità inferiore, tenuto conto del lavoro da svolgere;

c) delle misure tecniche per ridurre l'emissione dei campi elettromagnetici, incluso se necessario l'uso di dispositivi di sicurezza, schermature o di analoghi meccanismi di protezione della salute;

d) degli appropriati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, dei luoghi e delle postazioni di lavoro;

e) della progettazione e della struttura dei luoghi e delle postazioni di lavoro;

f) della limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;

g) della disponibilità di adeguati dispositivi di protezione individuale.

2. I luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti a campi elettromagnetici che superano i valori di azione devono essere indicati con un'apposita segnaletica. Tale obbligo non sussiste nel caso che dalla valutazione effettuata a norma dell'articolo 209, comma 2, il datore di lavoro dimostri che i valori limite di esposizione non sono superati e che possono essere esclusi rischi relativi alla sicurezza. Dette aree sono inoltre identificate e l'accesso alle stesse è limitato laddove ciò sia tecnicamente possibile e sussista il rischio di un superamento dei valori limite di esposizione.

3. In nessun caso i lavoratori devono essere esposti a valori superiori ai valori limite di esposizione. Allorché, nonostante i provvedimenti presi dal datore di lavoro in applicazione del presente capo, i valori limite di esposizione risultino superati, il datore di lavoro adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione, individua le cause del superamento dei valori limite di esposizione e adegua di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento.

4. A norma dell'articolo 209, comma 4, lettera c), il datore di lavoro adatta le misure di cui al presente articolo alle esigenze dei lavoratori esposti particolarmente sensibili al rischio.

Art. 211. Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio di cui all'articolo 183, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal datore di lavoro. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità diversi da quelli forniti dal medico competente.

2. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 182, sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori di azione di cui all'articolo 208, comma 2 a meno che la valutazione effettuata a norma dell'articolo 209, comma 2, dimostri che i valori limite di esposizione non sono superati e che possono essere esclusi rischi relativi alla sicurezza.

Art. 212. Linee guida

1. Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, avvalendosi degli organi tecnico-scientifici del Servizio sanitario nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro due anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, elabora le linee guida per l'applicazione del presente capo nello specifico settore dell'utilizzo in ambito sanitario delle attrezzature di risonanza magnetica.

Capo V - Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche artificiali

Art. 213. Campo di applicazione

1. Il presente capo stabilisce prescrizioni minime di protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza che possono derivare, dall'esposizione alle radiazioni ottiche artificiali durante il lavoro con particolare riguardo ai rischi dovuti agli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute.

Art. 214. Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni del presente capo si intendono per:

a) radiazioni ottiche: tutte le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezza d'onda compresa tra 100 ¯Fm e 1 mm. Lo spettro delle radiazioni ottiche si suddivide in radiazioni ultraviolette, radiazioni visibili e radiazioni infrarosse:

1) radiazioni ultraviolette: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 100 e 400 nm. La banda degli ultravioletti è suddivisa in UVA (315-400 nm), UVB (280-315 nm) e UVC (100-280 nm);

2) radiazioni visibili: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 380 e 780 nm;

3) radiazioni infrarosse: radiazioni ottiche a lunghezza d'onda compresa tra 780 nm e 1 mm. La regione degli infrarossi è suddivisa in IRA (780-1400 nm), IRB (1400-3000 nm) e IRC (3000 nm-1 mm);

b) laser (amplificazione di luce mediante emissione stimolata di radiazione): qualsiasi dispositivo al quale si possa far produrre o amplificare le radiazioni elettromagnetiche nella gamma di lunghezze d'onda delle radiazioni ottiche, soprattutto mediante il processo di emissione stimolata controllata;

c) radiazione laser: radiazione ottica prodotta da un laser;

d) radiazione non coerente: qualsiasi radiazione ottica diversa dalla radiazione laser;

e) valori limite di esposizione: limiti di esposizione alle radiazioni ottiche che sono basati direttamente sugli

effetti sulla salute accertati e su considerazioni biologiche. Il rispetto di questi limiti garantisce che i lavoratori esposti a sorgenti artificiali di radiazioni ottiche siano protetti contro tutti gli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute conosciuti;

f) irradianza (E) o densità di potenza: la potenza radiante incidente per unità di area su una superficie espressa in watt su metro quadrato (W m-2);

g) esposizione radiante (H): integrale nel tempo dell'irradianza espresso in joule su metro quadrato (J m-2);

h) radianza (L): il flusso radiante o la potenza per unità d'angolo solido per unità di superficie, espressa in watt su metro quadrato su steradiante (W m-2 sr-1);

i) livello: la combinazione di irradianza, esposizione radiante e radianza alle quali è esposto un lavoratore.

Art. 215. Valori limite di esposizione

1. I valori limite di esposizione per le radiazioni incoerenti sono riportati nell'allegato XXXVII, parte I.

2. I valori limite di esposizione per le radiazioni laser sono riportati nell'allegato XXXVII, parte II.

Art. 216. Identificazione dell'esposizione e valutazione dei rischi

1. Nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 181, il datore di lavoro valuta e, quando necessario, misura e/o calcola i livelli delle radiazioni ottiche a cui possono essere esposti i lavoratori. La metodologia seguita nella valutazione, nella misurazione e/o nel calcolo rispetta le norme della Commissione elettrotecnica internazionale (IEC), per quanto riguarda le radiazioni laser, le raccomandazioni della Commissione internazionale per l'illuminazione (CIE) e del Comitato europeo di normazione (CEN) per quanto riguarda le radiazioni incoerenti. Nelle situazioni di esposizione che esulano dalle suddette norme e raccomandazioni, fino a quando non saranno disponibili norme e raccomandazioni adeguate dell'Unione europea, il datore di lavoro adotta le specifiche linee guida individuate od emanate dalla Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro o, in subordine, linee guida nazionali o internazionali scientificamente fondate. In tutti i casi di esposizione, la valutazione tiene conto dei dati indicati dai fabbricanti delle attrezzature, se contemplate da pertinenti direttive comunitarie di prodotto.

2. Il datore di lavoro, in occasione della valutazione dei rischi, presta particolare attenzione ai seguenti elementi:

a) il livello, la gamma di lunghezze d'onda e la durata dell'esposizione a sorgenti artificiali di radiazioni ottiche;

b) i valori limite di esposizione di cui all'articolo 215;

c) qualsiasi effetto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio;

d) qualsiasi eventuale effetto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultante dalle interazioni sul posto di lavoro tra le radiazioni ottiche e le sostanze chimiche foto-sensibilizzanti;

e) qualsiasi effetto indiretto come l'accecamento temporaneo, le esplosioni o il fuoco;

f) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle radiazioni ottiche artificiali;

g) la disponibilità di azioni di risanamento volte a minimizzare i livelli di esposizione alle radiazioni ottiche;

h) per quanto possibile, informazioni adeguate raccolte nel corso della sorveglianza sanitaria, comprese le informazioni pubblicate;

i) sorgenti multiple di esposizione alle radiazioni ottiche artificiali;

l) una classificazione dei laser stabilita conformemente alla pertinente norma IEC e, in relazione a tutte le sorgenti artificiali che possono arrecare danni simili a quelli di un laser della classe 3B o 4, tutte le classificazioni analoghe;

m) le informazioni fornite dai fabbricanti delle sorgenti di radiazioni ottiche e delle relative attrezzature di lavoro in conformità delle pertinenti direttive comunitarie.

3. Il datore di lavoro nel documento di valutazione dei rischi deve precisare le misure adottate previste dagli articoli 217 e 218.

Art. 217. Disposizioni miranti ad eliminare o a ridurre i rischi

1. Se la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), mette in evidenza che i valori limite d'esposizione possono essere superati, il datore di lavoro definisce e attua un programma d'azione che comprende misure tecniche e/o organizzative destinate ad evitare che l'esposizione superi i valori limite, tenendo conto in particolare:

a) di altri metodi di lavoro che comportano una minore esposizione alle radiazioni ottiche;

b) della scelta di attrezzature che emettano meno radiazioni ottiche, tenuto conto del lavoro da svolgere;

c) delle misure tecniche per ridurre l'emissione delle radiazioni ottiche, incluso, quando necessario, l'uso di dispositivi di sicurezza, schermatura o analoghi meccanismi di protezione della salute;

d) degli opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, dei luoghi e delle postazioni di

lavoro;

e) della progettazione e della struttura dei luoghi e delle postazioni di lavoro;

f) della limitazione della durata e del livello dell'esposizione;

g) della disponibilità di adeguati dispositivi di protezione individuale;

h) delle istruzioni del fabbricante delle attrezzature.

2. In base alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 216, i luoghi di lavoro in cui i lavoratori potrebbero essere esposti a livelli di radiazioni ottiche che superino i valori limite di esposizione devono essere indicati con un'apposita segnaletica. Dette aree sono inoltre identificate e l'accesso alle stesse è limitato, laddove ciò sia tecnicamente possibile.

3. Il datore di lavoro adatta le misure di cui al presente articolo alle esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio.

Art. 218. Sorveglianza sanitaria

1. La sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità inferiore decisa dal medico competente con particolare riguardo ai lavoratori particolarmente sensibili al rischio, tenuto conto dei risultati della valutazione dei rischi trasmessi dal datore di lavoro. La sorveglianza sanitaria è effettuata con l'obiettivo di prevenire e scoprire tempestivamente effetti negativi per la salute, nonché prevenire effetti a lungo termine negativi per la salute e rischi di malattie croniche derivanti dall'esposizione a radiazioni ottiche.

2. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 182 e di quanto previsto al comma 1, sono tempestivamente sottoposti a controllo medico i lavoratori per i quali è stata rilevata un'esposizione superiore ai valori limite di cui all'articolo 215.

3. Laddove i valori limite sono superati, oppure sono identificati effetti nocivi sulla salute:

a) il medico o altra persona debitamente qualificata comunica al lavoratore i risultati che lo riguardano. Il lavoratore riceve in particolare le informazioni e i pareri relativi al controllo sanitario cui dovrebbe sottoporsi dopo la fine dell'esposizione;

b) il datore di lavoro è informato di tutti i dati significativi emersi dalla sorveglianza sanitaria tenendo conto del segreto professionale.

Capo VI - Sanzioni

Art. 219. Sanzione a carico del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro è punito:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dagli articoli 181, comma 2, 190, commi 1 e 5, 202, commi 1 e 5, 209, commi 1 e 5, e 216;

b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 190, commi 2 e 3, 202, commi 3 e 4, e 209, commi 2 e 4.

2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 182, comma 2, 185, 192, comma 2, 193, comma 1, 195, 196, 197, comma 3, secondo periodo, 203, 205, comma 4, secondo periodo, 210, comma 1, e 217, comma 1;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 750 a euro 4.000 per la violazione degli articoli 184, 192, comma 3, primo periodo, 210, commi 2 e 3, e 217, commi 2 e 3.

Art. 220. Sanzioni a carico del medico competente

1. Il medico competente è punito con l'arresto fino tre mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione degli articoli 185 e 186.

TITOLO IX - SOSTANZE PERICOLOSE

Capo I - Protezione da agenti chimici

Art. 221. Campo di applicazione

1. Il presente capo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza che derivano, o possono derivare, dagli effetti di agenti chimici presenti sul luogo di lavoro o come risultato di ogni attività lavorativa che comporti la presenza di agenti chimici.

2. I requisiti individuati dal presente capo si applicano a tutti gli agenti chimici pericolosi che sono presenti sul luogo di lavoro, fatte salve le disposizioni relative agli agenti chimici per i quali valgono provvedimenti di protezione radiologica regolamentati dal decreto legislativo del 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano altresì al trasporto di agenti chimici pericolosi, fatte salve le disposizioni specifiche contenute nei decreti ministeriali 4 settembre 1996, 15 maggio 1997, 28 settembre

1999 e nel decreto legislativo 13 gennaio 1999, n. 41, nelle disposizioni del codice IMDG del codice IBC e nel codice IGC, quali definite dall'articolo 2 della direttiva 93/75/CEE, del Consiglio, del 13 settembre 1993, nelle disposizioni dell'accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN) e del regolamento per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), quali incorporate nella normativa comunitaria e nelle istruzioni tecniche per il trasporto sicuro di merci pericolose emanate alla data del 25 maggio 1998.

4. Le disposizioni del presente capo non si applicano alle attività comportanti esposizione ad amianto che restano disciplinate dalle norme contenute al capo III del presente titolo.

Art. 222. Definizioni

1. Ai fini del presente capo si intende per:

a) agenti chimici: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato;

b) agenti chimici pericolosi:

1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;

2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;

3) agenti chimici che, pur non essendo classifi-cabili come pericolosi, in base ai numeri 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale;

c) attività che comporta la presenza di agenti chimici: ogni attività lavorativa in cui sono utilizzati agenti chimici, o se ne prevede l'utilizzo, in ogni tipo di procedimento, compresi la produzione, la manipolazione, l'immagazzinamento, il trasporto o l'eliminazione e il trattamento dei rifiuti, o che risultino da tale attività lavorativa;

d) valore limite di esposizione professionale: se non diversamente specificato, il limite della concentrazione media ponderata nel tempo di un agente chimico nell'aria all'interno della zona di respirazione di un lavoratore in relazione ad un determinato periodo di riferimento; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato XXXVIII;

e) valore limite biologico: il limite della concentrazione del relativo agente, di un suo metabolita, o di un indicatore di effetto, nell'appropriato mezzo biologico; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato XXXIX;

f) sorveglianza sanitaria: la valutazione dello stato di salute del singolo lavoratore in funzione dell'esposizione ad agenti chimici sul luogo di lavoro;

g) pericolo: la proprietà intrinseca di un agente chimico di poter produrre effetti nocivi;

h) rischio: la probabilità che si raggiunga il potenziale nocivo nelle condizioni di utilizzazione o esposizione.

Art. 223. Valutazione dei rischi

1. Nella valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro determina preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valuta anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti, prendendo in considerazione in particolare:

a) le loro proprietà pericolose;

b) le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal responsabile dell'immissione sul mercato tramite la relativa scheda di sicurezza predisposta ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modifiche;

c) il livello, il modo e la durata della esposizione;

d) le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti tenuto conto della quantità delle sostanze e dei preparati che li contengono o li possono generare;

e) i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici; di cui un primo elenco è riportato negli allegati XXXVIII e XXXIX;

f) gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;

g) se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese.

2. Nella valutazione dei rischi il datore di lavoro indica quali misure sono state adottate ai sensi dell'articolo 224 e, ove applicabile, dell'articolo 225. Nella valutazione medesima devono essere incluse le attività, ivi compresa la manutenzione e la pulizia, per le quali è prevedibile la possibilità di notevole esposizione o che, per altri motivi, possono provocare effetti nocivi per la salute e la sicurezza, anche dopo l'adozione di tutte le

misure tecniche.

3. Nel caso di attività lavorative che comportano l'esposizione a più agenti chimici pericolosi, i rischi sono valutati in base al rischio che comporta la combinazione di tutti i suddetti agenti chimici.

4. Fermo restando quanto previsto dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, il responsabile dell'immissione sul mercato di agenti chimici pericolosi è tenuto a fornire al datore di lavoro acquirente tutte le ulteriori informazioni necessarie per la completa valutazione del rischio.

5. La valutazione del rischio può includere la giustificazione che la natura e l'entità dei rischi connessi con gli agenti chimici pericolosi rendono non necessaria un'ulteriore valutazione maggiormente dettagliata dei rischi.

6. Nel caso di un'attività nuova che comporti la presenza di agenti chimici pericolosi, la valutazione dei rischi che essa presenta e l'attuazione delle misure di prevenzione sono predisposte preventivamente. Tale attività comincia solo dopo che si sia proceduto alla valutazione dei rischi che essa presenta e all'attuazione delle misure di prevenzione.

7. Il datore di lavoro aggiorna periodicamente la valutazione e, comunque, in occasione di notevoli mutamenti che potrebbero averla resa superata ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità.

Art. 224. Misure e principi generali per la prevenzione dei rischi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, i rischi derivanti da agenti chimici pericolosi devono essere eliminati o ridotti al minimo mediante le seguenti misure:

a) progettazione e organizzazione dei sistemi di lavorazione sul luogo di lavoro;

b) fornitura di attrezzature idonee per il lavoro specifico e relative procedure di manutenzione adeguate;

c) riduzione al minimo del numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti;

d) riduzione al minimo della durata e dell'intensità dell'esposizione;

e) misure igieniche adeguate;

f) riduzione al minimo della quantità di agenti presenti sul luogo di lavoro in funzione delle necessità della lavorazione;

g) metodi di lavoro appropriati comprese le disposizioni che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, nell'immagazzinamento e nel trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici pericolosi nonché dei rifiuti che contengono detti agenti chimici.

2. Se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alle quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori e che le misure di cui al comma 1 sono sufficienti a ridurre il rischio, non si applicano le disposizioni degli articoli 225, 226, 229, 230.

Art. 225. Misure specifiche di protezione e di prevenzione

1. Il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 223, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori. Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure da adottarsi nel seguente ordine di priorità:

a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;

b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;

c) misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;

d) sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 229 e 230.

2. Salvo che possa dimostrare con altri mezzi il conseguimento di un adeguato livello di prevenzione e di protezione, il datore di lavoro, periodicamente ed ogni qualvolta sono modificate le condizioni che possono influire sull'esposizione, provvede ad effettuare la misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute, con metodiche standardizzate di cui è riportato un elenco meramente indicativo nell'allegato XLI o in loro assenza, con metodiche appropriate e con particolare riferimento ai valori limite di esposizione professionale e per periodi rappresentativi dell'esposizione in termini spazio temporali.

3. Quando sia stato superato un valore limite di esposizione professionale stabilito dalla normativa vigente il datore di lavoro identifica e rimuove le cause che hanno cagionato tale superamento dell'evento, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione.

4. I risultati delle misurazioni di cui al comma 2 sono allegati ai documenti di valutazione dei rischi e resi noti ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori. Il datore di lavoro tiene conto delle misurazioni effettuate

ai sensi del comma 2 per l'adempimento degli obblighi conseguenti alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 223. Sulla base della valutazione dei rischi e dei principi generali di prevenzione e protezione, il datore di lavoro adotta le misure tecniche e organizzative adeguate alla natura delle operazioni, compresi l'immagazzinamento, la manipolazione e l'isolamento di agenti chimici incompatibili fra di loro; in particolare, il datore di lavoro previene sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili.

5. Laddove la natura dell'attività lavorativa non consenta di prevenire sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili, il datore di lavoro deve in particolare:

a) evitare la presenza di fonti di accensione che potrebbero dar luogo a incendi ed esplosioni, o l'esistenza di condizioni avverse che potrebbero provocare effetti fisici dannosi ad opera di sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili;

b) limitare, anche attraverso misure procedurali ed organizzative previste dalla normativa vigente, gli effetti pregiudizievoli sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in caso di incendio o di esplosione dovuti all'accensione di sostanze infiammabili, o gli effetti dannosi derivanti da sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili.

6. Il datore di lavoro mette a disposizione attrezzature di lavoro ed adotta sistemi di protezione collettiva ed individuale conformi alle disposizioni legislative e regolamentari pertinenti, in particolare per quanto riguarda l'uso dei suddetti mezzi in atmosfere potenzialmente esplosive.

7. Il datore di lavoro adotta misure per assicurare un sufficiente controllo degli impianti, apparecchi e macchinari, anche mettendo a disposizione sistemi e dispositivi finalizzati alla limitazione del rischio di esplosione o dispositivi per limitare la pressione delle esplosioni.

8. Il datore di lavoro informa i lavoratori del superamento dei valori limite di esposizione professionale, delle cause dell'evento e delle misure di prevenzione e protezione adottate e ne da' comunicazione, senza indugio, all'organo di vigilanza.

Art. 226. Disposizioni in caso di incidenti o di emergenze

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 43 e 44, nonché quelle previste dal decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, il datore di lavoro, al fine di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dalle conseguenze di incidenti o di emergenze derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro, predispone procedure di intervento adeguate da attuarsi al verificarsi di tali eventi. Tali misure comprendono esercitazioni di sicurezza da effettuarsi a intervalli connessi alla tipologia di lavorazione e la messa a disposizione di appropriati mezzi di pronto soccorso.

2. Nel caso di incidenti o di emergenza, il datore di lavoro adotta immediate misure dirette ad attenuarne gli effetti ed in particolare, di assistenza, di evacuazione e di soccorso e ne informa i lavoratori. Il datore di lavoro adotta inoltre misure adeguate per porre rimedio alla situazione quanto prima.

3. Ai lavoratori cui è consentito operare nell'area colpita o ai lavoratori indispensabili all'effettuazione delle riparazioni e delle attività necessarie, sono forniti indumenti protettivi, dispositivi di protezione individuale ed idonee attrezzature di intervento che devono essere utilizzate sino a quando persiste la situazione anomala.

4. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per approntare sistemi d'allarme e altri sistemi di comunicazione necessari per segnalare tempestivamente l'incidente o l'emergenza.

5. Le misure di emergenza devono essere contenute nel piano previsto dal decreto di cui al comma 1. In particolare nel piano vanno inserite:

a) informazioni preliminari sulle attività pericolose, sugli agenti chimici pericolosi, sulle misure per l'identificazione dei rischi, sulle precauzioni e sulle procedure, in modo tale che servizi competenti per le situazioni di emergenza possano mettere a punto le proprie procedure e misure precauzionali;

b) qualunque altra informazione disponibile sui rischi specifici derivanti o che possano derivare dal verificarsi di incidenti o situazioni di emergenza, comprese le informazioni sulle procedure elaborate in base al presente articolo.

6. Nel caso di incidenti o di emergenza i soggetti non protetti devono immediatamente abbandonare la zona interessata.

Art. 227. Informazione e formazione per i lavoratori

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli 36 e 37, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano di:

a) dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati;

b) informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti;

c) formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi

ed altri lavoratori sul luogo di lavoro;

d) accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal responsabile dell'immissione sul mercato ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni.

2. Il datore di lavoro assicura che le informazioni siano:

a) fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio di cui all'articolo 223. Tali informazioni possono essere costituite da comunicazioni orali o dalla formazione e dall'addestramento individuali con il supporto di informazioni scritte, a seconda della natura e del grado di rischio rivelato dalla valutazione del rischio;

b) aggiornate per tener conto del cambiamento delle circostanze.

3. Laddove i contenitori e le condutture per gli agenti chimici pericolosi utilizzati durante il lavoro non siano contrassegnati da segnali di sicurezza in base a quanto disposto dal titolo V, il datore di lavoro provvede affinché la natura del contenuto dei contenitori e delle condutture e gli eventuali rischi connessi siano chiaramente identificabili.

4. Il responsabile dell'immissione sul mercato devono trasmettere ai datori di lavoro tutte le informazioni concernenti gli agenti chimici pericolosi prodotti o forniti secondo quanto stabilito dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni.

Art. 228. Divieti

1. Sono vietate la produzione, la lavorazione e l'impiego degli agenti chimici sul lavoro e le attività indicate all'allegato XL.

2. Il divieto non si applica se un agente è presente in un preparato, o quale componente di rifiuti, purché la concentrazione individuale sia inferiore al limite indicato nell'allegato stesso.

3. In deroga al divieto di cui al comma 1, possono essere effettuate, previa autorizzazione da rilasciarsi ai sensi del comma 5, le seguenti attività:

a) attività a fini esclusivi di ricerca e sperimentazione scientifica, ivi comprese le analisi;

b) attività volte ad eliminare gli agenti chimici che sono presenti sotto forma di sottoprodotto o di rifiuti;

c) produzione degli agenti chimici destinati ad essere usati come intermedi.

4. Ferme restando le disposizioni di cui al presente capo, nei casi di cui al comma 3, lettera c), il datore di lavoro evita l'esposizione dei lavoratori, stabilendo che la produzione e l'uso più rapido possibile degli agenti come prodotti intermedi avvenga in un sistema chiuso dal quale gli stessi possono essere rimossi soltanto nella misura necessaria per il controllo del processo o per la manutenzione del sistema.

5. Il datore di lavoro che intende effettuare le attività di cui al comma 3 deve inviare una richiesta di autorizzazione al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali che la rilascia sentito il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e la regione interessata. La richiesta di autorizzazione è corredata dalle seguenti informazioni:

a) i motivi della richiesta di deroga;

b) i quantitativi dell'agente da utilizzare annualmente;

c) il numero dei lavoratori addetti;

d) descrizione delle attività e delle reazioni o processi;

e) misure previste per la tutela della salute e sicurezza e per prevenire l'esposizione dei lavoratori.

Art. 229. Sorveglianza sanitaria

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 224, comma 2, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, corrosivi, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni di categoria 3.

2. La sorveglianza sanitaria viene effettuata:

a) prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;

b) periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;

c) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.

3. Il monitoraggio biologico è obbligatorio per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico. Dei risultati di tale monitoraggio viene informato il lavoratore interessato. I risultati di tale monitoraggio, in forma anonima, vengono allegati al documento di valutazione dei rischi e comunicati ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

4. Gli accertamenti sanitari devono essere a basso rischio per il lavoratore.

5. Il datore di lavoro, su parere conforme del medico competente, adotta misure preventive e protettive

particolari per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Le misure possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

6. Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzi, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente informa individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro.

7. Nei casi di cui al comma 6, il datore di lavoro deve:

a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi effettuata a norma dell'articolo 223;

b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;

c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;

d) prendere le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

8. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria diversi rispetto a quelli definiti dal medico competente.

Art. 230. Cartelle sanitarie e di rischio

1. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 229 istituisce ed aggiorna la cartella sanitaria secondo quanto previsto dall'articolo 25, comma 1, lettera c), e fornisce al lavoratore interessato tutte le informazioni previste dalle lettere g) ed h) del comma 1 del medesimo articolo. Nella cartella di rischio sono, tra l'altro, indicati i livelli di esposizione professionale individuali forniti dal Servizio di prevenzione e protezione.

2. Su richiesta, è fornita agli organi di vigilanza copia dei documenti di cui al comma 1.

Art. 231. Consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. La consultazione e partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sono attuate ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 50.

Art. 232. Adeguamenti normativi

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è istituito senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un comitato consultivo per la determinazione e l'aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici. Il Comitato è composto da nove membri esperti nazionali di chiara fama in materia tossicologica e sanitaria di cui tre in rappresentanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, su proposta dell'Istituto superiore di sanità, dell'ISPESL e della Commissione tossicologica nazionale, tre in rappresentanza della Conferenza dei Presidenti delle regioni e tre in rappresentanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. Il Comitato si avvale del supporto organizzativo e logistico della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

2. Con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sentiti il Ministro dello sviluppo economico, il Comitato di cui al comma 1 e le parti sociali, sono recepiti i valori di esposizione professionale e biologici obbligatori predisposti dalla Commissione europea, sono altresì stabiliti i valori limite nazionali anche tenuto conto dei valori limite indicativi predisposti dalla Commissione medesima e sono aggiornati gli allegati XXXVIII, XXXIX, XL e XLI in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti chimici pericolosi.

3. Con i decreti di cui al comma 2 è inoltre determinato il rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori di cui all'articolo 224, comma 2, in relazione al tipo, alle quantità ed alla esposizione di agenti chimici, anche tenuto conto dei valori limite indicativi fissati dalla Unione europea e dei parametri di sicurezza.

4. Nelle more dell'adozione dei decreti di cui al comma 2, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono essere stabiliti, entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, i parametri per l'individuazione del rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori di cui all'articolo 224, comma 2, sulla base di proposte delle associazioni di categoria dei datori di lavoro interessate comparativamente rappresentative, sentite le associazioni dei prestatori di lavoro interessate comparativamente rappresentative. Scaduto inutilmente il termine di cui al presente articolo, la valutazione del rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori è comunque effettuata dal datore di lavoro.

Art. 233. Campo di applicazione

1. Fatto salvo quanto previsto per le attività disciplinate dal capo III e per i lavoratori esposti esclusivamente alle radiazioni previste dal trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica, le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni

o mutageni a causa della loro attività lavorativa.

Capo II - Protezione da agenti cancerogeni e mutageni

Sezione I - Disposizioni generali

Art. 234. Definizioni

1. Agli effetti del presente decreto si intende per:

a) agente cancerogeno:

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;

2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al numero 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65 e successive modificazioni;

3) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato XLII, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'allegato XLII;

b) agente mutageno:

1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione nelle categorie mutagene 1 o 2, stabiliti dal decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;

2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni;

c) valore limite: se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato stabilito nell'allegato XLIII.

Sezione II - Obblighi del datore di lavoro

Art. 235. Sostituzione e riduzione

1. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, se tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non risulta nocivo o risulta meno nocivo per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

2. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso purché tecnicamente possibile.

3. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile. L'esposizione non deve comunque superare il valore limite dell'agente stabilito nell'allegato XLIII.

Art. 236. Valutazione del rischio

1. Fatto salvo quanto previsto all'articolo 235, il datore di lavoro effettua una valutazione dell'esposizione a agenti cancerogeni o mutageni, i risultati della quale sono riportati nel documento di cui all'articolo 17.

2. Detta valutazione tiene conto, in particolare, delle caratteristiche delle lavorazioni, della loro durata e della loro frequenza, dei quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, della loro concentrazione, della capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o in forma polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita. La valutazione deve tener conto di tutti i possibili modi di esposizione, compreso quello in cui vi è assorbimento cutaneo.

3. Il datore di lavoro, in relazione ai risultati della valutazione di cui al comma 1, adotta le misure preventive e protettive del presente capo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.

4. Il documento di cui all'articolo 28, comma 2, o l'autocertificazione dell'effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'articolo 29, comma 5, sono integrati con i seguenti dati:

a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali di cui all'allegato XLII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni;

b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;

c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni;

d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;

e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;

f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.

5. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

6. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere i dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'articolo 50, comma 6.

Art. 237. Misure tecniche, organizzative, procedurali

1. Il datore di lavoro:

a) assicura, applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, che nelle varie operazioni lavorative sono impiegati quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni non superiori alle necessità delle lavorazioni e che gli agenti cancerogeni o mutageni in attesa di impiego, in forma fisica tale da causare rischio di introduzione, non sono accumulati sul luogo di lavoro in quantitativi superiori alle necessità predette;

b) limita al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali «vietato fumare», ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione. In dette aree è fatto divieto di fumare;

c) progetta, programma e sorveglia le lavorazioni in modo che non vi è emissione di agenti cancerogeni o mutageni nell'aria. Se ciò non è tecnicamente possibile, l'eliminazione degli agenti cancerogeni o mutageni deve avvenire il più vicino possibile al punto di emissione mediante aspirazione localizzata, nel rispetto dell'articolo 18, comma 1, lettera q). L'ambiente di lavoro deve comunque essere dotato di un adeguato sistema di ventilazione generale;

d) provvede alla misurazione di agenti cancerogeni o mutageni per verificare l'efficacia delle misure di cui alla lettera c) e per individuare precocemente le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile o da un incidente, con metodi di campionatura e di misurazione conformi alle indicazioni dell'allegato XLI del presente decreto legislativo;

e) provvede alla regolare e sistematica pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti;

f) elabora procedure per i casi di emergenza che possono comportare esposizioni elevate;

g) assicura che gli agenti cancerogeni o mutageni sono conservati, manipolati, trasportati in condizioni di sicurezza;

h) assicura che la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni, avvengano in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile;

i) dispone, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari con quelle categorie di lavoratori per i quali l'esposizione a taluni agenti cancerogeni o mutageni presenta rischi particolarmente elevati.

Art. 238. Misure tecniche

1. Il datore di lavoro:

a) assicura che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati;

b) dispone che i lavoratori abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili;

c) provvede affinché i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi o deteriorati, prima di ogni nuova utilizzazione.

2. Nelle zone di lavoro di cui all'articolo 237, comma 1, lettera b), è vietato assumere cibi e bevande, fumare, conservare cibi destinati al consumo umano, usare pipette a bocca e applicare cosmetici.

Art. 239. Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

a) gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare;

b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;

c) le misure igieniche da osservare;

d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego;

e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e vengono ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

4. Il datore di lavoro provvede inoltre affinché gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni o mutageni siano etichettati in maniera chiaramente leggibile e comprensibile. I contrassegni utilizzati e le altre indicazioni devono essere conformi al disposto dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni.

Art. 240. Esposizione non prevedibile

1. Qualora si verifichino eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza.

2. I lavoratori devono abbandonare immediatamente l'area interessata, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al tempo strettamente necessario.

3. Il datore di lavoro comunica senza indugio all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi di cui al comma 1 indicando analiticamente le misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze dannose o pericolose.

Art. 241. Operazioni lavorative particolari

1. Per le operazioni lavorative, quale quella di manutenzione, per le quali è prevedibile, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeni o mutageni, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:

a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;

b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni.

2. La presenza nelle aree di cui al comma 1 dei lavoratori addetti è in ogni caso ridotta al tempo strettamente necessario con riferimento alle lavorazioni da espletare.

Sezione III - Sorveglianza sanitaria

Art. 242. Accertamenti sanitari e norme preventive e protettive specifiche

1. I lavoratori per i quali la valutazione di cui all'articolo 236 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive e protettive per i singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati.

3. Le misure di cui al comma 2 possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

4. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

5. A seguito dell'informazione di cui al comma 4 il datore di lavoro effettua:

a) una nuova valutazione del rischio in conformità all'articolo 236;

b) ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria e comunque dell'esposizione all'agente, considerando tutte le circostanze e le vie di esposizione possibilmente rilevanti per verificare l'efficacia delle misure adottate.

6. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'oppor-tunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.

Art. 243. Registro di esposizione e cartelle sanitarie

1. I lavoratori di cui all'articolo 242 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione ed i rappresentanti per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

2. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 242, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio secondo quanto previsto dall'articolo 25, comma 1, lettera c).

3. Il datore di lavoro comunica ai lavoratori interessati, su richiesta, le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e, tramite il medico competente, i dati della cartella sanitaria e di rischio.

4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'ISPESL, per il tramite del medico competente, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro e, secondo le previsioni dell'articolo 25 del presente decreto, ne consegna copia al lavoratore stesso.

5. In caso di cessazione di attività dell'azienda, il datore di lavoro consegna il registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio all'ISPESL.

6. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cangerogeni o mutageni.

7. I registri di esposizione, le annotazioni individuali e le cartelle sanitarie e di rischio sono custoditi e trasmessi con salvaguardia del segreto professionale e del trattamento dei dati personali e nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.

8. Il datore di lavoro, in caso di esposizione del lavoratore ad agenti cancerogeni, oltre a quanto previsto ai commi da 1 a 7:

a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'ISPESL ed all'organo di vigilanza competente per territorio, e comunica loro ogni tre anni, e comunque ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, le variazioni intervenute;

b) consegna, a richiesta, all'Istituto superiore di sanità copia del registro di cui al comma 1;

c) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna copia del registro di cui al comma 1 all'organo di vigilanza competente per territorio;

d) in caso di assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attività con esposizione ad agenti cancerogeni, il datore di lavoro chiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio, qualora il lavoratore non ne sia in possesso ai sensi del comma 4.

9. I modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati dal decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 12 luglio 2007, n. 155, ed aggiornati con decreto dello stesso Ministro, adottato di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, sentita la commissione consultiva permanente.

10. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali dati di sintesi relativi al contenuto dei registri di cui al comma 1 ed a richiesta li rende disponibili alle regioni.

Art. 244. Registrazione dei tumori

1. L'ISPESL, tramite una rete completa di Centri operativi regionali (COR)e nei limiti delle ordinarie risorse di bilancio, realizza sistemi di monitoraggio dei rischi occupazionali da esposizione ad agenti chimici cancerogeni e dei danni alla salute che ne conseguono, anche in applicazione di direttive e regolamenti comunitari. A tale scopo raccoglie, registra, elabora ed analizza i dati, anche a carattere nominativo, derivanti dai flussi informativi di cui all'articolo 8 e dai sistemi di registrazione delle esposizioni occupazionali e delle patologie comunque attivi sul territorio nazionale, nonché i dati di carattere occupazionale rilevati, nell'ambito delle rispettive attività istituzionali, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, dall'Istituto nazionale di statistica, dall'Istituto nazionale contro gli infortuni sul lavoro, e da altre amministrazioni pubbliche. I sistemi di monitoraggio di cui al presente comma altresì integrano i flussi informativi di cui all'articolo 8.

2. I medici e le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali ed assicurativi pubblici o privati, che identificano casi di neoplasie da loro ritenute attribuibili ad esposizioni lavorative ad agenti cancerogeni, ne danno segnalazione all'ISPESL, tramite i Centri operativi regionali (COR) di cui al comma 1, trasmettendo le informazioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 dicembre 2002, n. 308, che regola le modalità di tenuta del registro, di raccolta e trasmissione delle informazioni.

3. Presso l'ISPESL è costituito il registro nazionale dei casi di neoplasia di sospetta origine professionale, con sezioni rispettivamente dedicate:

a) ai casi di mesotelioma, sotto la denominazione di Registro nazionale dei mesoteliomi (ReNaM);

b) ai casi di neoplasie delle cavità nasali e dei seni paranasali, sotto la denominazione di Registro nazionale dei tumori nasali e sinusali (ReNaTuNS);

c) ai casi di neoplasie a più bassa frazione eziologia riguardo alle quali, tuttavia, sulla base dei sistemi di elaborazione ed analisi dei dati di cui al comma 1, siano stati identificati cluster di casi possibilmente rilevanti ovvero eccessi di incidenza ovvero di mortalità di possibile significatività epidemiologica in rapporto a rischi occupazionali.

4. L'ISPESL rende disponibili al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, all'INAIL ed alle regioni e province autonome i risultati del monitoraggio con periodicità annuale.

5. I contenuti, le modalità di tenuta, raccolta e trasmissione delle informazioni e di realizzazione complessiva dei sistemi di monitoraggio di cui ai commi 1 e 3 sono determinati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con le regioni e province autonome.

Art. 245. Adeguamenti normativi

1. La Commissione consultiva tossicologica nazionale individua periodicamente le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione che, pur non essendo classificate ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, rispondono ai criteri di classificazione ivi stabiliti e fornisce consulenza ai Ministeri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, su richiesta, in tema di classificazione di agenti chimici pericolosi.

2. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, sentita la commissione consultiva permanente e la Commissione consultiva tossicologica nazionale:

a) sono aggiornati gli allegati XLII e XLIII in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti cancerogeni o mutageni;

b) è pubblicato l'elenco delle sostanze in funzione dell'individuazione effettuata ai sensi del comma 1.

Capo III - Protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto

Sezione I - Disposizioni generali

Art. 246. Campo di applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 27 marzo 1992, n. 257, le norme del presente decreto si applicano a tutte le rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, un'esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.

Art. 247. Definizioni

1. Ai fini del presente capo il termine amianto designa i seguenti silicati fibrosi:

a) l'actinolite d'amianto, n. CAS 77536-66-4;

b) la grunerite d'amianto (amosite), n. CAS 12172-73-5;

c) l'antofillite d'amianto, n. CAS 77536-67-5;

d) il crisotilo, n. CAS 12001-29-5;

e) la crocidolite, n. CAS 12001-28-4;

f) la tremolite d'amianto, n. CAS 77536-68-6.

Sezione II - Obblighi del datore di lavoro

Art. 248. Individuazione della presenza di amianto

1. Prima di intraprendere lavori di demolizione o di manutenzione, il datore di lavoro adotta, anche chiedendo informazioni ai proprietari dei locali, ogni misura necessaria volta ad individuare la presenza di materiali a potenziale contenuto d'amianto.

2. Se vi è il minimo dubbio sulla presenza di amianto in un materiale o in una costruzione, si applicano le disposizioni previste dal presente capo.

Art. 249. Valutazione del rischio

1. Nella valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro valuta i rischi dovuti alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto, al fine di stabilire la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da attuare.

2. Nei casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità e a condizione che risulti chiaramente dalla valutazione dei rischi di cui al comma 1 che il valore limite di esposizione all'amianto non è superato nell'aria dell'ambiente di lavoro, non si applicano gli articoli 250, 251, comma 1, 259 e 260, comma 1, nelle seguenti attività:

a) brevi attività non continuative di manutenzione durante le quali il lavoro viene effettuato solo su materiali non friabili;

b) rimozione senza deterioramento di materiali non degradati in cui le fibre di amianto sono fermamente legate ad una matrice;

c) incapsulamento e confinamento di materiali contenenti amianto che si trovano in buono stato;

d) sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale.

3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione ogni qualvolta si verifichino modifiche che possono comportare un mutamento significativo dell'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto.

4. La Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 provvede a definire orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità, di cui al comma 2.

Art. 250. Notifica

1. Prima dell'inizio dei lavori di cui all'articolo 246, il datore di lavoro presenta una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio.

2. La notifica di cui al comma l comprende almeno una descrizione sintetica dei seguenti elementi:

a) ubicazione del cantiere;

b) tipi e quantitativi di amianto manipolati;

c) attività e procedimenti applicati;

d) numero di lavoratori interessati;

e) data di inizio dei lavori e relativa durata;

f) misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto.

3. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso, a richiesta, alla documentazione oggetto della notifica di cui ai commi 1 e 2.

4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta una modifica delle condizioni di lavoro possa comportare un aumento significativo dell'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, effettua una nuova notifica.

Art. 251. Misure di prevenzione e protezione

1. In tutte le attività di cui all'articolo 246, la concentrazione nell'aria della polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto nel luogo di lavoro deve essere ridotta al minimo e, in ogni caso, al di sotto del valore limite fissato nell'articolo 254, in particolare mediante le seguenti misure:

a) il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto deve essere limitato al numero più basso possibile;

b) i lavoratori esposti devono sempre utilizzare dispositivi di protezione individuale (DPI) delle vie respiratorie con fattore di protezione operativo adeguato alla concentrazione di amianto nell'aria. La protezione deve essere tale da garantire all'utilizzatore in ogni caso che la stima della concentrazione di amianto nell'aria filtrata, ottenuta dividendo la concentrazione misurata nell'aria ambiente per il fattore di protezione operativo, sia non superiore ad un decimo del valore limite indicato all'articolo 254;

c) l'utilizzo dei DPI deve essere intervallato da periodo di riposo adeguati all'impegno fisico richiesto dal lavoro, l'accesso alle aree di riposo deve essere preceduto da idonea decontaminazione di cui all'articolo 256, comma 4, lettera d);

d) per la protezione dei lavoratori addetti alle lavorazioni previste dall'articolo 249, comma 3, si applica quanto previsto al comma 1, lettera b), del presente articolo;

e) i processi lavorativi devono essere concepiti in modo tale da evitare di produrre polvere di amianto o, se ciò non è possibile, da evitare emissione di polvere di amianto nell'aria;

f) tutti i locali e le attrezzature per il trattamento dell'amianto devono poter essere sottoposti a regolare pulizia e manutenzione;

g) l'amianto o i materiali che rilasciano polvere di amianto o che contengono amianto devono essere stoccati e trasportati in appositi imballaggi chiusi;

h) i rifiuti devono essere raccolti e rimossi dal luogo di lavoro il più presto possibile in appropriati imballaggi chiusi su cui sarà apposta un'etichettatura indicante che contengono amianto. Detti rifiuti devono essere successivamente trattati in conformità alla vigente normativa in materia di rifiuti pericolosi.

Art. 252. Misure igieniche

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 249, comma 2, per tutte le attività di cui all'articolo 246, il datore di lavoro adotta le misure appropriate affinché:

a) i luoghi in cui si svolgono tali attività siano:

1) chiaramente delimitati e contrassegnati da appositi cartelli;

2) accessibili esclusivamente ai lavoratori che vi debbano accedere a motivo del loro lavoro o della loro funzione;

3) oggetto del divieto di fumare;

b) siano predisposte aree speciali che consentano ai lavoratori di mangiare e bere senza rischio di contaminazione da polvere di amianto;

c) siano messi a disposizione dei lavoratori adeguati indumenti di lavoro o adeguati dispositivi di protezione individuale;

d) detti indumenti di lavoro o protettivi restino all'interno dell'impresa. Essi possono essere trasportati all'esterno solo per il lavaggio in lavanderie attrezzate per questo tipo di operazioni, in contenitori chiusi,

qualora l'impresa stessa non vi provveda o in caso di utilizzazione di indumenti monouso per lo smaltimento secondo le vigenti disposizioni;

e) gli indumenti di lavoro o protettivi siano riposti in un luogo separato da quello destinato agli abiti civili;

f) i lavoratori possano disporre di impianti sanitari adeguati, provvisti di docce, in caso di operazioni in ambienti polverosi;

g) l'equipaggiamento protettivo sia custodito in locali a tale scopo destinati e controllato e pulito dopo ogni utilizzazione: siano prese misure per riparare o sostituire l'equipaggiamento difettoso o deteriorato prima di ogni utilizzazione.

Art. 253. Controllo dell'esposizione

1. Al fine di garantire il rispetto del valore limite fissato all'articolo 254 e in funzione dei risultati della valutazione iniziale dei rischi, il datore di lavoro effettua periodicamente la misurazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro tranne nei casi in cui ricorrano le condizioni previste dal comma 2 dell'articolo 249. I risultati delle misure sono riportati nel documento di valutazione dei rischi.

2. Il campionamento deve essere rappresentativo della concentrazione nell'aria della polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto.

3. I campionamenti sono effettuati previa consultazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti.

4. Il prelievo dei campioni deve essere effettuato da personale in possesso di idonee qualifiche nell'ambito del servizio di cui all'articolo 31. I campioni prelevati sono successivamente analizzati da laboratori qualificati ai sensi del decreto del Ministro della sanità in data 14 maggio 1996, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 178 del 25 ottobre 1996.

5. La durata dei campionamenti deve essere tale da consentire di stabilire un'esposizione rappresentativa, per un periodo di riferimento di otto ore tramite misurazioni o calcoli ponderati nel tempo.

6. Il conteggio delle fibre di amianto è effettuato di preferenza tramite microscopia a contrasto di fase, applicando il metodo raccomandato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) nel 1997 o qualsiasi altro metodo che offra risultati equivalenti.

7. Ai fini della misurazione dell'amianto nell'aria, di cui al comma l, si prendono in considerazione unicamente le fibre che abbiano una lunghezza superiore a cinque micrometri e una larghezza inferiore a tre micrometri e il cui rapporto lunghezza/larghezza sia superiore a 3:1.

Art. 254. Valore limite

1. Il valore limite di esposizione per l'amianto è fissato a 0,1 fibre per centimetro cubo di aria, misurato come media ponderata nel tempo di riferimento di otto ore. I datori di lavoro provvedono affinché nessun lavoratore sia esposto a una concentrazione di amianto nell'aria superiore al valore limite.

2. Quando il valore limite fissato al comma l viene superato, il datore di lavoro individua le cause del superamento e adotta il più presto possibile le misure appropriate per ovviare alla situazione. Il lavoro può proseguire nella zona interessata solo se vengono prese misure adeguate per la protezione dei lavoratori interessati.

3. Per verificare l'efficacia delle misure di cui al comma 2, il datore di lavoro procede immediatamente ad una nuova determinazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria.

4. In ogni caso, se l'esposizione non può essere ridotta con altri mezzi e per rispettare il valore limite è necessario l'uso di un dispositivo di protezione individuale delle vie respiratorie con fattore di protezione operativo tale da garantire tutte le condizioni previste dall'articolo 251, comma 1, lettera b); l'utilizzo dei DPI deve essere intervallato da periodi di riposo adeguati all'impegno fisico richiesto dal lavoro; l'accesso alle aree di riposo deve essere preceduto da idonea decontaminazione di cui all'articolo 256, comma 4, lettera d).

5. Nell'ipotesi di cui al comma 4, il datore di lavoro, previa consultazione con i lavoratori o i loro rappresentanti, assicura i periodi di riposo necessari, in funzione dell'impegno fisico e delle condizioni climatiche.

Art. 255. Operazioni lavorative particolari

1. Nel caso di determinate operazioni lavorative in cui, nonostante l'adozione di misure tecniche preventive per limitare la concentrazione di amianto nell'aria, è prevedibile che questa superi il valore limite di cui all'articolo 254, il datore di lavoro adotta adeguate misure per la protezione dei lavoratori addetti, ed in particolare:

a) fornisce ai lavoratori un adeguato dispositivo di protezione delle vie respiratorie e altri dispositivi di protezione individuali tali da garantire le condizioni previste dall'articolo 251, comma 1, lettera b);

b) provvede all'affissione di cartelli per segnalare che si prevede il superamento del valore limite di esposizione;

c) adotta le misure necessarie per impedire la dispersione della polvere al di fuori dei locali o luoghi di lavoro;

d) consulta i lavoratori o i loro rappresentanti di cui all'articolo 46 sulle misure da adottare prima di procedere a tali attività.

Art. 256. Lavori di demolizione o rimozione dell'amianto

1. I lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto possono essere effettuati solo da imprese rispondenti ai requisiti di cui all'articolo 212 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

2. Il datore di lavoro, prima dell'inizio di lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto da edifici, strutture, apparecchi e impianti, nonché dai mezzi di trasporto, predispone un piano di lavoro.

3. Il piano di cui al comma 2 prevede le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e la protezione dell'ambiente esterno.

4. Il piano, in particolare, prevede e contiene informazioni sui seguenti punti:

a) rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto prima dell'applicazione delle tecniche di demolizione, a meno che tale rimozione non possa costituire per i lavoratori un rischio maggiore di quello rappresentato dal fatto che l'amianto o i materiali contenenti amianto vengano lasciati sul posto;

b) fornitura ai lavoratori di idonei dispositivi di protezione individuale;

c) verifica dell'assenza di rischi dovuti all'esposizione all'amianto sul luogo di lavoro, al termine dei lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto;

d) adeguate misure per la protezione e la decontaminazione del personale incaricato dei lavori;

e) adeguate misure per la protezione dei terzi e per la raccolta e lo smaltimento dei materiali;

f) adozione, nel caso in cui sia previsto il superamento dei valori limite di cui all'articolo 254, delle misure di cui all'articolo 255, adattandole alle particolari esigenze del lavoro specifico;

g) natura dei lavori, data di inizio e loro durata presumibile;

h) luogo ove i lavori verranno effettuati;

i) tecniche lavorative adottate per la rimozione dell'amianto;

l) caratteristiche delle attrezzature o dispositivi che si intendono utilizzare per attuare quanto previsto dalle lettere d) ed e).

5. Copia del piano di lavoro è inviata all'organo di vigilanza, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori. Se entro il periodo di cui al precedente capoverso l'organo di vigilanza non formula motivata richiesta di integrazione o modifica del piano di lavoro e non rilascia prescrizione operativa, il datore di lavoro può eseguire i lavori. L'obbligo del preavviso di trenta giorni prima dell'inizio dei lavori non si applica nei casi di urgenza. In tale ultima ipotesi, oltre alla data di inizio, deve essere fornita dal datore di lavoro indicazione dell'orario di inizio delle attività.

6. L'invio della documentazione di cui al comma 5 sostituisce gli adempimenti di cui all'articolo 250.

7. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso alla documentazione di cui al comma 4.

Art. 257. Informazione dei lavoratori

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, prima che essi siano adibiti ad attività comportanti esposizione ad amianto, nonché ai loro rappresentanti, informazioni su:

a) i rischi per la salute dovuti all'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto;

b) le specifiche norme igieniche da osservare, ivi compresa la necessità di non fumare;

c) le modalità di pulitura e di uso degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale;

d) le misure di precauzione particolari da prendere nel ridurre al minimo l'esposizione;

e) l'esistenza del valore limite di cui all'articolo 254 e la necessità del monitoraggio ambientale.

2. Oltre a quanto previsto al comma l, qualora dai risultati delle misurazioni della concentrazione di amianto nell'aria emergano valori superiori al valore limite fissato dall'articolo 254, il datore di lavoro informa il più presto possibile i lavoratori interessati e i loro rappresentanti del superamento e delle cause dello stesso e li consulta sulle misure da adottare o, nel caso in cui ragioni di urgenza non rendano possibile la consultazione preventiva, il datore di lavoro informa tempestivamente i lavoratori interessati e i loro rappresentanti delle misure adottate.

Art. 258. Formazione dei lavoratori

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 37, il datore di lavoro assicura che tutti i lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri contenenti amianto ricevano una formazione sufficiente ed adeguata, ad intervalli regolari.

2. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in materia di prevenzione e di sicurezza, in particolare per quanto riguarda:

a) le proprietà dell'amianto e i suoi effetti sulla salute, incluso l'effetto sinergico del tabagismo;

b) i tipi di prodotti o materiali che possono contenere amianto;

c) le operazioni che possono comportare un'esposizione all'amianto e l'importanza dei controlli preventivi per ridurre al minimo tale esposizione;

d) le procedure di lavoro sicure, i controlli e le attrezzature di protezione;

e) la funzione, la scelta, la selezione, i limiti e la corretta utilizzazione dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie;

f) le procedure di emergenza;

g) le procedure di decontaminazione;

h) l'eliminazione dei rifiuti;

i) la necessità della sorveglianza medica.

3. Possono essere addetti alla rimozione, smaltimento dell'amianto e alla bonifica delle aree interessate i lavoratori che abbiano frequentato i corsi di formazione professionale di cui all'articolo 10, comma 2, lettera h), della legge 27 marzo 1992, n. 257.

Art. 259. Sorveglianza sanitaria

1. I lavoratori addetti alle opere di manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate di cui all'articolo 246, prima di essere adibiti allo svolgimento dei suddetti lavori e periodicamente, almeno una volta ogni tre anni, o con periodicità fissata dal medico competente, sono sottoposti a sorveglianza sanitaria finalizzata anche a verificare la possibilità di indossare dispositivi di protezione respiratoria durante il lavoro.

2. I lavoratori che durante la loro attività sono stati iscritti anche una sola volta nel registro degli esposti di cui all'articolo 243, comma 1, sono sottoposti ad una visita medica all'atto della cessazione del rapporto di lavoro; in tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare ed all'opportunità di sottoporsi a successivi accertamenti sanitari.

3. Gli accertamenti sanitari devono comprendere almeno l'anamnesi individuale, l'esame clinico generale ed in particolare del torace, nonché esami della funzione respiratoria.

4. Il medico competente, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche e dello stato di salute del lavoratore, valuta l'opportunità di effettuare altri esami quali la citologia dell'espettorato, l'esame radiografico del torace o la tomodensitometria. Ai fini della valutazione di cui al primo periodo il medico competente privilegia gli esami non invasivi e quelli per i quali è documentata l'efficacia diagnostica.

Art. 260. Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio

1. Il datore di lavoro, per i lavoratori di cui all'articolo 246, che nonostante le misure di contenimento della dispersione di fibre nell'ambiente e l'uso di idonei DPI, nella valutazione dell'esposizione accerta che l'esposizione è stata superiore a quella prevista dall'articolo 251, comma 1, lettera b), e qualora si siano trovati nelle condizioni di cui all'articolo 240, li iscrive nel registro di cui all'articolo 243, comma 1, e ne invia copia agli organi di vigilanza ed all'ISPESL. L'iscrizione nel registro deve intendersi come temporanea dovendosi perseguire l'obiettivo della non permanente condizione di esposizione superiore a quanto indicato all'articolo 251, comma 1, lettera b).

2. Il datore di lavoro, su richiesta, fornisce agli organi di vigilanza e all'ISPESL copia dei documenti di cui al comma 1.

3. Il datore di lavoro, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, trasmette all'ISPESL, per il tramite del medico competente, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato, unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1.

4. L'ISPESL provvede a conservare i documenti di cui al comma 3 per un periodo di quaranta anni dalla cessazione dell'esposizione.

Art. 261. Mesoteliomi

1. Nei casi accertati di mesotelioma, trovano applicazione le disposizioni contenute nell'articolo 244, comma 3.

Capo IV - Sanzioni

Art. 262. Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. Il datore di lavoro è punito:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione degli articoli 223, commi 1, 2 e 3, 236, commi 1, 2, 3, 4 e 5, e 249, commi 1 e 3;

b) con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione dell'articolo 223, comma 6.

2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione degli articoli 225, 226, 228, commi 1, 3, 4 e 5, 229, comma 7, 235, 237, 238, comma 1, 240, commi 1 e 2, 241, 242, commi 1, 2 e 5, lettera b), 248, comma 1, 250, commi 1 e 4, 251, 252, 253, comma 1, 254, 255, 256, commi 1, 2, 3 e 4, 257,

258, 259, commi 1, 2 e 3, e 260, comma 1;

b) con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 227, commi 1, 2 e 3, 229, commi 1, 2, 3 e 5, 239, commi 1, 2 e 4, e 240, comma 3;

c) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 800 a 2.000 euro per la violazione degli articoli 250, commi 2 e 3, e 256, commi 5 e 7;

d) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro per la violazione degli articoli 243, commi 3, 4, 5, 6 e 8, 253, comma 3, e 260, commi 2 e 3.

Art. 263. Sanzioni per il preposto

1. Con riferimento alle previsioni di cui al presente titolo, il preposto è punito:

a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.600 euro per la violazione degli articoli 225, 226, 228, commi 1, 3, 4 e 5, 235, 236, comma 3, 240, commi 1 e 2, 241, 242, commi 1 e 2, 248, comma 1, e 254;

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 250 a 1000 euro per la violazione degli articoli 229, commi 1, 2, 3 e 5, e 239, commi 1, 2 e 4.

Art. 264. Sanzioni per il medico competente

1. Il medico competente è punito:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 300 a 1.200 euro per la violazione degli articoli 229, commi 3, primo periodo, e 6, 230, e 242, comma 4;

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 243, comma 2.

Art. 264-bis. Sanzioni concernenti il divieto di assunzione in luoghi esposti

1. Chiunque viola le disposizioni di cui all'articolo 238, comma 2, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 450 euro.

Art. 265. Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti con l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da 100 a 400 euro per la violazione dell'articolo 240, comma 2.

TITOLO XII - DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE

Art. 298. Principio di specialità

1. Quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri titoli, si applica la disposizione speciale.

Art. 299. Esercizio di fatto di poteri direttivi

1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Art. 300. Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:

Art. 301. Applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

Art. 301-bis. Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione

1. In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.

Art. 302. Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto

1. Per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguaglio di cui all'articolo 135 del codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.

2. La sostituzione di cui al comma 1 non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.

3. Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione di cui al comma 1 senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal presente testo unico, ovvero i reati di cui all'articoli 589, secondo comma, e 590, terzo comma, del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue.

Art. 302-bis. Potere di disposizione

1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.

2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione.

Art. 303.(13)

13 *L'articolo che recitava: "Circostanza attenuante*

1. La pena per i reati previsti dal presente decreto e puniti con la pena dell'arresto, anche in via alternativa, é ridotta fino ad un terzo per il contravventore che, entro i termini di cui all'articolo 491 del codice di procedura penale, si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarità riscontrate dagli organi di vigilanza e delle eventuali conseguenze dannose del reato.

2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica nei casi di definizione del reato ai sensi dell'articolo 302."

è stato abrogato dall'art. 145, del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

Decreto legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150

"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

Testo aggiornato al 23 febbraio 2010

Gazzetta Ufficiale 31 Ottobre 2009, n. 254, S. O.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, recante riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Vista la direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'8 maggio 2009;

Acquisita l'intesa della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 3, comma 2, lettera a), 4, 5 e 6, della citata legge n. 15 del 2009, salvo che sull'articolo 60, comma 1, lettera b), nonché il parere della medesima Conferenza relativamente all'attuazione delle restanti disposizioni della medesima legge n. 15 del 2009 nella seduta del 29 luglio 2009;

Rilevato, in ordine al predetto articolo 60, comma 1, lettera b), del decreto, che gli enti territoriali chiedevano di prevedere che la determinazione delle risorse per gli incrementi retributivi destinati al rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale avvenga previa concertazione con le proprie rappresentanze;

Considerato che il Governo ritiene di non poter accogliere tale richiesta, vertendosi in tema di misure di coordinamento della finanza pubblica tipicamente riconducibili alle competenze dello Stato, e che la previsione della previa consultazione con le rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie garantisce, comunque, il rispetto del principio della leale collaborazione ed il coinvolgimento degli enti territoriali nella concreta determinazione delle risorse da impegnare per il rinnovo dei contratti;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 9 ottobre 2009;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

EMANA il seguente decreto legislativo:

Titolo I PRINCIPI GENERALI

Articolo 1. Oggetto e finalità

1. In attuazione degli articoli da 2 a 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Fermo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recano altresì norme di raccordo per armonizzare con la nuova disciplina i procedimenti negoziali, di contrattazione e di concertazione di cui all'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e ai decreti legislativi 12 maggio 1995, n. 195, 19 maggio 2000, n. 139, 13 ottobre 2005, n. 217, e 15 febbraio 2006, n. 63.

2. Le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Titolo II MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2. Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Articolo 3. Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.

3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

6. Fermo quanto previsto dall' articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

CAPO II IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 4. Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 5. Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 6. Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Articolo 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Articolo 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Articolo 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

CAPO III TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 11. Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della

performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: "Trasparenza, valutazione e merito":

a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;

b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;

c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;

e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politicoamministrativo;

i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

CAPO IV SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 12. Soggetti

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) un organismo centrale, denominato: "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", di cui all'articolo 13;

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;

c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

Articolo 13. Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

1. In attuazione dell'articolo 4, comma 2, lettera f), della legge 4 marzo 2009, n. 15, è istituita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di seguito denominata "Commissione", che opera in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato ed eventualmente in raccordo con altri enti o istituzioni pubbliche, con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale, informando annualmente il Ministro per l'attuazione del programma di Governo sull'attività svolta.

2. Mediante intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione sono definiti i protocolli di collaborazione per la realizzazione delle attività di cui ai commi 5, 6 e 8.

3. La Commissione è organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale. I componenti sono nominati, tenuto conto del principio delle pari opportunità di genere, con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per l'attuazione del programma di Governo, previo parere favorevole delle Commissioni parlamentari competenti espresso a maggioranza dei due terzi dei componenti. I componenti della Commissione non possono essere scelti tra persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina e, in ogni caso, non devono avere interessi di qualsiasi natura in conflitto con le funzioni della Commissione. I componenti sono nominati per un periodo di sei anni e possono essere confermati una sola volta. In occasione della prima seduta, convocata dal componente più anziano di età, i componenti eleggono nel loro ambito il Presidente della Commissione. All'atto dell'accettazione della nomina, se dipendenti da pubblica amministrazione o magistrati in attività di servizio sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato; se professori universitari, sono collocati in aspettativa senza assegni.

4. La struttura operativa della Commissione è diretta da un Segretario generale nominato con deliberazione della Commissione medesima tra soggetti aventi specifica professionalità ed esperienza gestionale-organizzativa nel campo del lavoro pubblico. La Commissione definisce con propri regolamenti le norme concernenti il proprio funzionamento e determina, altresì, i contingenti di personale di cui avvalersi entro il limite massimo di 30 unità. Alla copertura dei posti si provvede esclusivamente mediante personale di altre amministrazioni in posizione di comando o fuori ruolo, cui si applica l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, o mediante personale con contratto a tempo determinato. Nei limiti delle disponibilità di bilancio la Commissione può avvalersi di non più di 10 esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della misurazione e della valutazione della performance e della prevenzione e della lotta alla corruzione, con contratti di diritto privato di collaborazione autonoma. La Commissione, previo accordo con il Presidente dell'Aran, può altresì avvalersi del personale e delle strutture dell'Aran. Può inoltre richiedere indagini, accertamenti e relazioni all'Ispettorato per la funzione pubblica.

5. La Commissione indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 e delle altre Agenzie di valutazione; a tale fine:

a) promuove sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche;

b) assicura la trasparenza dei risultati conseguiti;

c) confronta le performance rispetto a standard ed esperienze, nazionali e internazionali;

d) favorisce, nella pubblica amministrazione, la cultura della trasparenza anche attraverso strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione;

e) favorisce la cultura delle pari opportunità con relativi criteri e prassi applicative.

6. La Commissione nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione:

a) fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance;

b) definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano e della Relazione di cui all'articolo 10;

c) verifica la corretta predisposizione del Piano e della Relazione sulla Performance delle amministrazioni centrali e, a campione, analizza quelli degli Enti territoriali, formulando osservazioni e specifici rilievi;

d) definisce i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 in termini di efficienza e produttività;

e) adotta le linee guida per la predisposizione dei Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, comma 8, lettera a);

f) adotta le linee guida per la definizione degli Strumenti per la qualità dei servizi pubblici;

g) definisce i requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo indipendente di valutazione di cui all'articolo 14;

h) promuove analisi comparate della performance delle amministrazioni pubbliche sulla base di indicatori di andamento gestionale e la loro diffusione attraverso la pubblicazione nei siti istituzionali ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

i) redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali di cui all'articolo 40, comma 3-quater, del decreto legislativo n. 165 del 2001; a tale fine svolge adeguata attività istruttoria e può richiedere alle amministrazioni dati, informazioni e chiarimenti;

l) promuove iniziative di confronto con i cittadini, le imprese e le relative associazioni rappresentative; le

organizzazioni sindacali e le associazioni professionali; le associazioni rappresentative delle amministrazioni pubbliche; gli organismi di valutazione di cui all'articolo 14 e quelli di controllo interni ed esterni alle amministrazioni pubbliche;

m) definisce un programma di sostegno a progetti innovativi e sperimentali, concernenti il miglioramento della performance attraverso le funzioni di misurazione, valutazione e controllo;

n) predispone una relazione annuale sulla performance delle amministrazioni centrali e ne garantisce la diffusione attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale ed altre modalità ed iniziative ritenute utili;

o) sviluppa ed intrattiene rapporti di collaborazione con analoghe strutture a livello europeo ed internazionale;

p) realizza e gestisce, in collaborazione con il Cnipa il portale della trasparenza che contiene i piani e le relazioni di performance delle amministrazioni pubbliche.

7. La Commissione provvede al coordinamento, al supporto operativo e al monitoraggio delle attività di cui all'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, come modificato dall'articolo 28 del presente decreto.

8. Presso la Commissione è istituita la Sezione per l'integrità nelle amministrazioni pubbliche con la funzione di favorire, all'interno della amministrazioni pubbliche, la diffusione della legalità e della trasparenza e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità. La Sezione promuove la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche; a tale fine predispone le linee guida del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza di cui articolo 11, ne verifica l'effettiva adozione e vigila sul rispetto degli obblighi in materia di trasparenza da parte di ciascuna amministrazione.

9. I risultati dell'attività della Commissione sono pubblici. La Commissione assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa e trasmette una relazione annuale sulle proprie attività al Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

10. Dopo cinque anni, dalla data di costituzione, la Commissione affida ad un valutatore indipendente un'analisi dei propri risultati ed un giudizio sull'efficacia della sua attività e sull'adeguatezza della struttura di gestione, anche al fine di formulare eventuali proposte di integrazioni o modificazioni dei propri compiti. L'esito della valutazione e le eventuali raccomandazioni sono trasmesse al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e pubblicate sul sito istituzionale della Commissione.

11. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di organizzazione, le norme regolatrici dell'autonoma gestione finanziaria della Commissione e fissati i compensi per i componenti.

12. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri competenti, sono dettate disposizioni per il raccordo tra le attività della Commissione e quelle delle esistenti Agenzie di valutazione.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a due milioni di euro per l'anno 2009 e a 8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010 si provvede nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, primo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15. All'attuazione della lettera p) del comma 6 si provvede nell'ambito dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 3, secondo periodo, della legge 4 marzo 2009, n. 15, ferme restando le risorse da destinare alle altre finalità di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 4.

Articolo 14. Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui

al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

Articolo 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:

a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;

b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);

c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Articolo 16. Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Negli ordinamenti delle Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.

2. Le Regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

Titolo III MERITO E PREMI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 17. Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

2. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Articolo 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Articolo 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni(1)

1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale.

2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato.

4. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

5. Il Dipartimento della funzione pubblica provvede al monitoraggio delle deroghe di cui al comma 4, al fine di verificare il rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia e riferisce in proposito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

6. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non é superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non é superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla perfomance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.(2)

CAPO II PREMI

Articolo 20. Strumenti

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;

b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;

c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;

d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;

e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;

f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 21. Bonus annuale delle eccellenze

1. È istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.

3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso.

4. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Articolo 22. Premio annuale per l'innovazione

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato.

2. Il premio viene assegnato al miglior progetto realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

4. Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Articolo 23. Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Articolo 24. Progressioni di carriera

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Articolo 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Articolo 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni

1 *Il D. Lgs. 1 agosto 2011, n° 141 all'art. 6 Norme transitorie, cita: Art. 6 1. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.*

2 *Comma così modificato dal D. Lgs. 1 agosto 2011, n° 141*

educative nazionali e internazionali;

b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.

Articolo 27. Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, validati dall'Organismo di valutazione di cui all'articolo 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

3. Le risorse di cui al comma 1 per le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.

Articolo 28. Qualità dei servizi pubblici

1. Il comma 2 dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è sostituito dal seguente:

"2. Le modalità di definizione, adozione e pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabiliti con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle Regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.".

CAPO III NORME FINALI, TRANSITORIE E ABROGAZIONI

Articolo 29. Inderogabilità

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, per le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Articolo 30. Norme transitorie e abrogazioni

1. La Commissione di cui all'articolo 13 è costituita entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 sono costituiti entro il 30 aprile 2010. Fino alla loro costituzione continuano ad operare gli uffici e i soggetti preposti all'attività di valutazione e controllo strategico di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

3. In sede di prima attuazione del presente decreto, gli Organismi indipendenti di cui all'articolo 14 provvedono, entro il 30 settembre 2010, sulla base degli indirizzi della Commissione di cui all'articolo 13 a definire i sistemi di valutazione della performance di cui all'articolo 7 in modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011. La Commissione effettua il monitoraggio sui parametri e i modelli di riferimento dei predetti sistemi ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera d).

4. A decorrere dal 30 aprile 2010 sono abrogate le seguenti disposizioni del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286:

a) il terzo periodo dell'articolo 1, comma 2, lettera a);

b) l'articolo 1, comma 6;

c) l'articolo 5;

d) l'articolo 6, commi 2 e 3;

e) l'articolo 11, comma 3.

Articolo 31. Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6.(3)

3. Per premiare il merito e la professionalità, le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le Regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

Titolo IV NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Articolo 32. Oggetto, ambito e finalità

1. Le disposizioni del presente Capo definiscono la ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma responsabilità del dirigente nella gestione delle risorse umane e quelle oggetto della contrattazione collettiva.

Art. 33 – 36

Omissis

CAPO II DIRIGENZA PUBBLICA

Articolo 37. Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Le disposizioni del presente capo modificano la disciplina della dirigenza pubblica per conseguire la migliore organizzazione del lavoro e assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti, e di rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di Governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo.

Art. 38 – 52

Omissis

CAPO IV CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E INTEGRATIVA

Articolo 53. Oggetto, ambito di applicazione e finalità

1. Il presente capo reca disposizioni in materia di contrattazione collettiva e integrativa e di funzionalità delle amministrazioni pubbliche, al fine di conseguire, in coerenza con il modello contrattuale sottoscritto dalle parti sociali, una migliore organizzazione del lavoro e di assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva.

Art. 52 – 65

Omissis

3 *Ultimo periodo inserito dal D. Lgs. 1 agosto 2011, n° 141*

Articolo 65. Adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti(4)

1. Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

2. In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.

3. In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'Aran avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010.

4. Relativamente al comparto Regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 4.

5. Le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso.

Articolo 66. Abrogazioni

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

b) l'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139;

c) gli articoli 36, comma 2, e 82, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;

d) l'articolo 22, comma 2, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63;

e) l'articolo 67, commi da 7 a 12, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. All'articolo 11, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465, e successive modificazioni, le parole: ", sulla base delle direttive impartite dal Governo all'Aran, sentite l'Anci e l'Upi" sono soppresse. È conseguentemente abrogato l'articolo 23 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

CAPO V SANZIONI DISCIPLINARI E RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Articolo 67. Oggetto e finalità

1. In attuazione dell'articolo 7 della legge 4 marzo 2009, n. 15, le disposizioni del presente Capo recano modifiche in materia di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in relazione ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività ed assenteismo.

2. Resta ferma la devoluzione al giudice ordinario delle controversie relative al procedimento e alle sanzioni disciplinari, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Articolo 68. Ambito di applicazione, codice disciplinare, procedure di conciliazione

Vedi D. Lgs. 165

Articolo 70. Comunicazione della sentenza

1. Dopo l'articolo 154-bis del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è inserito il seguente:

"Articolo 154-ter (Comunicazione della sentenza). - 1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.".

Articolo 71. Ampliamento dei poteri ispettivi

Vedi D. Lgs. 165

Articolo 72. Abrogazioni

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) articolo 71, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

b) articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297;

c) l'articolo 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. All'articolo 5, comma 4, della legge 27 marzo 2001, n. 97, le parole: , salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro," sono soppresse.

Articolo 73. Norme transitorie

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto non è ammessa, a pena di nullità, l'impugnazione di sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina. I procedimenti di impugnazione di sanzioni disciplinari pendenti dinanzi ai predetti collegi alla data di entrata in vigore del presente decreto sono definiti, a pena di nullità degli atti, entro il termine di sessanta giorni decorrente dalla predetta data.

2. L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni di legge, non incompatibili con quelle del presente decreto, concernenti singole amministrazioni e recanti fattispecie sanzionatorie specificamente concernenti i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, continuano ad essere applicabili fino al primo rinnovo del contratto collettivo di settore successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Titolo V NORME FINALI E TRANSITORIE

Articolo 74. Ambito di applicazione

1. Gli articoli 11, commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62, comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73, commi 1 e 3, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione.

2. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento ai quali si adeguano le Regioni e gli enti locali, anche con riferimento agli enti del Servizio sanitario nazionale, negli ambiti di rispettiva competenza.

3. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri sono determinati, in attuazione dell'articolo 2, comma 5, della legge 4 marzo 2009, n. 15, limiti e modalità di applicazione delle disposizioni, anche inderogabili, del presente decreto alla Presidenza del Consiglio dei ministri, anche con riferimento alla definizione del comparto autonomo di contrattazione collettiva, in considerazione della peculiarità del relativo ordinamento, che discende dagli articoli 92 e 95 della Costituzione. Fino alla data di entrata in vigore di ciascuno di tali decreti, alla Presidenza del Consiglio dei ministri continua ad applicarsi la normativa previgente.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle diposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale.

5. Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

4 *Il D. Lgs. 1 agosto 2011 n° 141 ha così interpretato tale articolo:*

Art. 5 - Interpretazione autentica dell'articolo 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

1. L'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi é necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto.

2. L'articolo 65, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che le disposizioni che si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono esclusivamente quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali e, in particolare, quelle contenute negli articoli 41, commi da 1 a 4, 46, commi da 3 a 7, e 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati rispettivamente dagli articoli 56, 58, 59, comma 1, del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché quella dell'articolo 66, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Modulistica

Richiesta aspettativa per incarico a tempo determinato

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL

Oggetto: Richiesta concessione aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Lo scrivente, Sig. ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

VISTO l'art. 12, comma 8, lettera b), del CCNL integrativo del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999,

CONSIDERATO il parere dell'ARAN espresso con nota del 24 maggio 2002, Prot. 5192 circa l'interpretazione dell'articolo di cui sopra,

CHIEDE l'aspettativa di cui in oggetto per la copertura di un posto di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere per conferimento di incarico a tempo determinato, presso l'Az. Osp. / ASL di.....

In attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Si allegano:

1) Copia telegramma relativa al conferimento dell'incarico da parte dell'Az. Osp. / ASL.
2) Copia telegramma relativo alla proroga dell'incarico.

Per ogni comunicazione:
Indirizzo postale dell'interessato

Richiesta aspettativa per vincita concorso a tempo indeterminato

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL

Oggetto: Richiesta concessione aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per vincita di concorso e per tutto il conseguente periodo di prova.

Lo scrivente, Sig. ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

VISTO l'art. 12, comma 8, lettera b), del CCNL integrativo del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999,

CONSIDERATO il parere dell'ARAN espresso con nota del 24 maggio 2002, Prot. 5192 circa l'interpretazione dell'articolo di cui sopra,

CHIEDE l'aspettativa di cui in oggetto per la copertura di un posto di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere a tempo indeterminato per vincita di concorso, presso l'Az. Osp. / ASL di.....

Chiede altresì che il periodo di preavviso di cui all'art. 39 stesso CCNL venga fatto coincidere con gli ultimi (*specificare se 30/45/60*) giorni dell'aspettativa di che trattasi

In attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Si allega copia della comunicazione ricevuta da parte dell'Az. Osp. / ASL.

Per ogni comunicazione:
Indirizzo postale dell'interessato

Richiesta aspettativa per motivi personali

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL

Oggetto: Richiesta concessione aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

La scrivente, Sig. ..... dipendente presso Codesta Azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa …….

VISTO l'art. 12, del CCNL integrativo del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999,

CHIEDE l'aspettativa di cui in oggetto per esigenze personali.

DICHIARA che qualora si trovasse nella necessità di dover svolgere attività lavorativa quest'ultima non sarà incompatibile con la qualifica di Infermiere.

In attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Per ogni comunicazione:
Indirizzo postale dell'interessato

Riammissione in servizio anticipato

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL

Oggetto: Richiesta riammissione in servizio.

La scrivente, Sig. ……., dipendente con contratto a tempo indeterminato, in qualità di …….., in servizio presso l'Unità Operativa di ……., premesso che in data ……. con nota n……. si chiedeva la concessione dell'aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 12, del CCNL integrativo del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999, per esigenze personali.

Considerato che ad oggi non esistono più i presupposti della precedente richiesta, si chiede la riammissione in servizio a far data dal …….

In attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL / Clinica

Oggetto: Richiesta di congedo per gravi motivi familiari, art.4, comma 2, L. 53/2000.

La scrivente, Sig. ..... dipendente presso Codesta Azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa …….

CHIEDE un periodo di aspettativa di mesi .....(1) a partire dal ../../...

DICHIARA che i gravi motivi di famiglia consistono nella necessità di(2) .....

1 *Tale aspettativa della durata massima di 2 anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 art.12 CCNL int. 20/09/2001 se utilizzata allo stesso titolo. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune, calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a rientrare in servizio anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione agli uffici competenti. Gli stessi lavoratori sono tenuti a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo.*

2 *Si ricorda che durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. I gravi motivi personali devono essere attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del codice civile ("persone obbligate agli alimenti") anche se non conviventi, nonché di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:*

Si allegano i seguenti documenti:

1) .....

2) .....

In attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Per ogni comunicazione:

Indirizzo postale dell'interessato

Congedo biennale retribuito per assistenza handicap grave(3)

Al Direttore Generale

Az. Osp. / ASL /Clinica

Oggetto: richiesta di congedo retribuito secondo l'art. 42, c.5, D.Lgs. 151/2001

Il/la sottoscritto/a ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

chiede ai sensi del comma 5, art. 42 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dalle diverse sentenze della Corte Costituzionale (n. 233 del 16/6/2005, n. 158 del 8/5/2007, n.19 del 30/1/2009), di fruire di n° ..... giorni di congedo biennale retribuito dal ../../.... al ../../.... per l'assistenza al(4) ..... nato a ..... il ../../... residente a ..... in via .....

Al fine di fruire dei benefici indicati allega:

- ☐ Il verbale ASL definitivo di accertamento della condizione di handicap grave
- ☐ Il verbale provvisorio di accertamento della condizione di handicap

Dichiara sotto la propria responsabilità, che le suddette informazioni sono veritiere, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste nell'ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Insieme alla domanda precedente occorre compilare anche la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'

(Art. 47 - D.P.R. 28/12/2000 n° 445)

Il sottoscritto ..... nato a ..... il ..... residente a ..... in via .. .., dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;

c) le situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite agli stessi soggetti ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3 *Sul sito www.inps.it nella sezione modulistica, è possibile scaricare i modelli specifici per ogni situazione di Handicap, denominati Hand 1, 2, 3 ecc.*

4 *Specificare se coniuge, genitore, figlio, fratello o sorella.*

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000 e della decadenza dei benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera ai sensi dell'art. 75 del citato D.P.R.

DICHIARA

- ☐ di essere convivente(5) con il (coniuge/genitore/figlio/fratello) sig. ..... ;
- ☐ che lo stesso è stato riconosciuto dalla preposta commissione dell'ASL e mantiene tuttora lo stato di portatore di handicap in situazione di gravità;
- ☐ che il soggetto indicato non è ricoverato a tempo pieno e non presta alcuna attività lavorativa;
- ☐ che entrambi i genitori del portatore di handicap siano deceduti o totalmente inabili o l'unico genitore vivente è totalmente inabile (allegare certificazione medica specialistica o medico-legale comprovante lo stato di assoluta inidoneità);
- ☐ che altri figli conviventi, il coniuge e/o fratelli del suddetto non abbiano chiesto per la stessa persona in condizioni di disabilità grave congedi retribuiti per lo stesso periodo;
- ☐ che altri figli conviventi, il coniuge, i genitori e/o fratelli del portatore di handicap in condizioni di gravità non hanno usufruito di giorni di congedo straordinario per il soggetto suddetto;
- ☐ che altri figli conviventi, il coniuge, i genitori e/o fratelli del portatore di handicap in condizioni di gravità hanno usufruito complessivamente di n° ..... giorni di congedo straordinario per il soggetto suddetto;
- ☐ di aver già usufruito di congedo straordinari retribuiti per n° ..... giorni;
- ☐ di aver già usufruito di congedo straordinari non retribuiti "per gravi e documentati motivi di familiari" (art. 4, comma 2, L. 53/2000) per n° ..... giorni;

Il sottoscritto inoltre si impegna a comunicare tempestivamente, durante il periodo di fruizione del congedo, qualsiasi variazione di notizie o di situazioni dichiarate con la presente.

Si allega copia fotostatica del proprio documento d'identità.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Richiesta turno diverso marito/moglie

Al Direttore Generale

Az. Osp. / ASL /Clinica

Oggetto: art. 9, D.Lgs. 124/2004 – conciliazione dei tempi di vita e dei turni di lavoro a sostegno della maternità e diritto a forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro.

I sottoscritti Sig. ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

e Sig.ra ..... dipendente di questa azienda (*specificare se trattasi di altra azienda*) dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

Premesso di essere coniugi con due figli minori, spesso incontriamo enormi difficoltà nella gestione, custodia e tutela degli stessi, non potendo altresì avere il supporto di nessun parentado.

Considerato il parere dell' interpello, n.68 del 31 luglio 2009 del Ministero del Lavoro Della Salute e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l' Attività Ispettiva – Prot. 25/I/0011108 .

Chiediamo, facendoci riserva di legge, la predisposizione di turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in altre parole chiediamo con la presente la non coincidenza, nella stessa giornata del medesimo turno lavorativo al fine di poter esercitare l'attività genitoriale.

In attesa di un sollecito riscontro e restando a disposizione per qualsiasi altro chiarimento.

Si allega lo stato di famiglia.

Cordiali Saluti.

I sottoscritti

Madre Padre

5 *Il concetto di "convivenza" va ricondotto a tutte quelle situazioni in cui sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso comune, riferita allo stesso indirizzo, stesso numero civico anche se in interni diversi (MInistero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - circolare n. 3884 del 18/2/2010).*

Data e luogo

Richiesta di assegnazione temporanea ad altra sede

Al Direttore Generale
Az. Osp. /ASL / Clinica

Oggetto : Richiesta di assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 42 –bis della Legge del 24 dicembre 2003 n 350 (legge finanziaria 2004)

Il/la sottoscritto/a ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

CHIEDE

ai sensi dell'art. 42 –bis della Legge del 24 dicembre 2003 n 350 (legge finanziaria 2004) l'assegnazione temporanea (trasferimento) fino al compimento di tre anni di età del bambino ovvero il ricongiungimento familiare presso l'ASL di ..... in uno dei seguenti Presidi Ospedalieri in ordine di preferenza :

1) ..... 2) ..... 3).....

In quanto il proprio coniuge di Nome ..... è residente a ..... in via ..... n ..... , Cap ..... , Tel . ..... ;

presta servizio in qualità di ..... presso ..... con sede di lavoro ..... in via .....N° ..... CAP ..... , tel. .....

Si allega : 1) Stato di famiglia Autocertificato
2) Certificato di nascita del bambino Autocertificato
3) .....
4) .....

In attesa del vostro assenso, nel rispetto della L. 241 / 90 .

..... li _ _ / _ _ / _ _

Distinti saluti

.....

Stato di famiglia AUTOCERTIFICATO

(Art.2 legge del 04 / 01 / 68 n 15 , modificato dall'art. 3 comma 10 legge n 127 del 15 / 05 / 97 e dalla legge n 403 del 20 / 10 / 98 , Art. 46 del DPR n. 445 / 2000)

Il sottoscritt ..... genitore / tutore di .....

DICHIARA sotto la propria responsabilità CHE _ L_ PROPRI_ FIGLI_ , ... in base alle norme sullo snellimento dell'attività amministrativa e consapevole della responsabilità penale cui va incontro in caso di dichiarazione non corrispondenti al vero:

1) è nato il ..... a .....
2) è residente nel Comune di ..... (.....) via ..... n .....
3) è domiciliato a ..... in via ..... n .....
4) che la famiglia convivente è così composta :

Cognome e nome - luogo di nascita - data di nascita - grado di Parentela

1) _____
2) _____
3) _____
4) _____

..... li .....

Il / la Dichiarante

.....

Certificato di nascita AUTODICHIARATO

(Art. 46 del DPR n. 445 / 2000)

Il sottoscritto ..... dichiara sotto la propria responsabilità , in base alle norme sullo snellimento dell'attività amministrativa e consapevole della responsabilità penale cui va incontro in caso di dichiarazione non corrispondenti al vero :

1) di essere nato il ..... a .....
2) di essere residente nel Comune di ..... via ..... n .....
3) di essere cittadino italiano
4) di godere dei diritti politici
5) di essere iscritto nelle liste elettorali del Comune di .....
6) di essere di stato civile ..... con .....
7) di aver avuto la nascita di un figlio di nome ..... nato a ..... il .....
8) che la famiglia convivente è così composta :

Cognome e nome - luogo di nascita - data di nascita - grado di Parentela

1) _____
2) _____
3) _____
4) _____

..... li .....

Il / la Dichiarante

.....

Domanda per trasferimento ai sensi della L.104 art.3 comma 3

Al Direttore Generale
Az. Osp. /ASL / Clinica

Oggetto: richiesta di trasferimento ad altra sede ai sensi dell'art. 3 c.3 L. 104

Il/la sottoscritto/a ..... dipendente di questa azienda dal ../../..., con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, in servizio presso l'Unità Operativa di.....

C H I E D E di essere trasferito/a presso il presidio / la sede di ..... allo scopo di riavvicinarmi alla persona da assistere a cui è stato riconosciuto lo stato di handicap grave.

Il/la sottoscritto/a sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni penali di cui all'art.76 del D.P.R. n. 445/2000, nel caso di dichiarazioni mendaci e falsità in atti

D I C H I A R A:

- che la persona che assiste è il/la signor/a ..... nato/a .....il ..... residente a ..... prov. .....

che presenta situazione di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3,comma 3 della legge n. 104/92, bisognoso/a di assistenza continuativa e permanente e che si trova nel seguente rapporto di parentela .....

- che svolge nei confronti del disabile, attività d'assistenza con carattere continuativo ed in via esclusiva come previsto dalla legge n.53/2000 art.19 e 20;
- che il suddetto soggetto disabile non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
- che non vi sono altri conviventi, parenti o affini entro il secondo grado idonei a prestare assistenza continuativa e in via esclusiva al disabile e pertanto di essere l'unico membro della famiglia in grado di provvedere a tale assistenza;
- che altri parenti o affini entro il secondo grado dichiarano di non essere nelle condizioni di prestare assistenza continuativa ed in via esclusiva.

Al riguardo allega alla presente istanza la certificazione rilasciata dalla A.U.S.L. da cui risulta la situazione di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della citata Legge n.104/92 del familiare sopra indicato.

In fede

.....

Il/La sottoscritto/a, con la presente, autorizza il trattamento dei dati personali contenuti nella presente certificazione, nell'ambito e per i fini istituzionali della Pubblica Amministrazione (L.675/'96)

Quanto dichiarato nella presente istanza costituisce autocertificazione ai sensi degli artt.46 e 47 del DPR

n.445/2000.(6)

Luogo e data

Modulo di richiesta Mobilità Volontaria

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL
Azienda ……

Oggetto : richiesta di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 19 CCNL 7/4/99

Il sottoscritto……nato a……..il../../...,residente a…… ed in servizio a tempo indeterminato presso ……. con la qualifica di ……. in categoria …….

ai sensi dell'art. 19 del CCNL 7/4/99

CHIEDE il nulla osta alla mobilità volontaria verso la Vostra Azienda.

Nel caso sia Vostra necessità procedere alla selezione di più candidati, dichiaro che i motivi alla base della mia richiesta sono: ……

A tal fine si allega adeguata documentazione.

Allego inoltre il mio curriculum professionale.

In attesa di una Vostra gradita risposta chiedo che la stessa venga inviata al seguente domicilio: ……

Distinti saluti

……

Luogo e data

Richiesta di nulla osta alla mobilità volontaria

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL
Azienda ……

Oggetto: richiesta del nulla osta alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 19 CCNL 7/4/99

Il sottoscritto …….. nato a …… il ……, residente a …….. ed in servizio a tempo indeterminato presso questa azienda con la qualifica di infermiere in categoria …….

ai sensi dell'art. 19 del CCNL 7/4/99

CHIEDE il nulla osta alla mobilità volontaria verso l'Azienda …… come da documentazione allegata.

A tal fine si precisa che secondo l'art. 19 del CCNL 7/4/99 c.2 se non riceverò riscontro entro 10 gg. dalla presente, la stessa è da considerarsi sostitutiva del preavviso di 1 mese.

In attesa di una Vostra gradita risposta chiedo che la stessa venga inviata al seguente domicilio: .....

Distinti saluti

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Richiesta di Mobilità per Compensazione

Al Direttore Generale
Az. Osp. / ASL

6 *AVVERTENZA: Le Amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione, ed in tutti i casi in cui sorgano fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive stesse. Il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguiti con il provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera (art.75 DPR 28/12/2000 n. 445).*

Oggetto : mobilità per compensazione(7)

Il sottoscritto nato a .....il ....., residente a in via .....n ....., CAP..... , tel. .....dipendente dell'Az. Osp / ASL , numero di matricola , con la qualifica di Infermiere fascia economica D..... attualmente in servizio presso il presidio di ..... servizio di ....., con la presente

CHIEDE

ai sensi dell'art.15(8) DPR 384/90 la mobilità per compensazione verso la Vostra Azienda , attraverso lo scambio con l'Infermiera ....., numero di matricola ....., attualmente Vostra dipendente a Tempo Indeterminato in fascia economica D..... presso il presidio di .....servizio di..... , che controfirma in calce per conoscenza ed approvazione.

Ai sensi della legge 241 del 1990

Firma del richiedente la mobilità compensativa in entrata .....

Firma del richiedente la mobilità compensativa in uscita .....

• Si allega alla presente curriculum personale.

Luogo e data

In fede
firma del lavoratore

Richiesta mobilità volontaria per posti vacanti

Al Direttore Generale
Az. osp. /ASL

Oggetto: DOMANDA DI Mobilità VOLONTARIA

La sottoscritta ....., nata a ....., il ....., e residente a _____ in Via .....n°.....c.a.p. ....., dipendente di ruolo dell'Azienda ..... con la qualifica di Infermiere Professionale,

VISTO

- l'art. 19 INTEGRATIVO del CCNL del personale comparto Sanità stipulato il 7 Aprile 1999 e art. 21 CCNL del 19 Aprile 2004

7 *Procedura per richiedere la mobilità compensativa:*

1. Trovare una collega disposta a scambiare.

2. Compilare il modulo di richiesta, firmarlo e spedirlo alla collega che è interessata allo scambio, allegando il curriculum.

3. La collega che riceve per posta il modulo, lo controfirma ed assieme al curriculum lo presenta, all'ufficio Protocollo della propria Azienda, inviandone una copia protocollata all'altra collega.

4. La stessa operazione di cui al punto 3 viene eseguita in contemporanea dall'altra collega.

5. Le aziende non sono obbligate ad accettare la richiesta.

6. Trascorsa una settimana dalla ricezione in azienda della richiesta, telefonare all'azienda a cui si è interessati alla mobilità, contattando il dirigente responsabile del procedimento ed al quale riferirsi per i successivi passaggi formali.

8 *art. 15 mobilità di compensazione*

1 . la mobilità tra gli enti del comparto sia in ambito regionale che interregionale è consentita in ogni momento nei casi di domanda congiunta di compensazione fra i dipendenti di corrispondente posizione funzionale, profilo professionale e, ove prevista, disciplina, previa deliberazione di assenso degli enti interessati e sentiti i rispettivi uffici di direzione o organi corrispondenti, tenuto conto di quanto disposto nel punto 2), lettera a), comma secondo, dell'articolo 12.

art. 12 mobilità tra enti in ambito regionale

punto 2, lettera a, comma 2: accoglimento della domanda di trasferimento mediante deliberazione di assenso dei comitati di gestione delle unità sanitarie locali interessate, sentito nell'unità sanitaria locale di destinazione il parere dell'ufficio di direzione in relazione a quanto previsto dal punto 3);

punto 2, lettera a, comma 3: in caso di pluralità di domande il trasferimento è disposto dall'unità sanitaria locale di destinazione subordinatamente ad una valutazione positiva e comparata da effettuarsi in base al curriculum di carriera e professionale del personale interessato in rapporto al posto da ricoprire da parte dell'ufficio di direzione, integrato dal responsabile del servizio cui il posto da ricoprire si riferisce ove non facente già parte dell'ufficio di direzione. possono, altresì, essere prese in considerazione documentate situazioni familiari (ricongiunzione al nucleo familiare, numero dei familiari, distanza tra le sedi) e sociali, secondo le modalità definite dalla lettera d) nel comma terzo dell'articolo 11;

art. 11 comma terzo, lettera d): con riferimento alle lettere b) e c), per la situazione personale e familiare, riguardante anche documentate situazioni di particolare rilevanza sociale, nonché per la residenza anagrafica è attribuito un massimo di punti 15 sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione decentrata a livello locale;

art. 11 comma terzo, lettera b) per il personale collocato nelle posizioni funzionali ricomprese dal sesto all'undicesimo livello retributivo, a seguito di una valutazione positiva ed, in caso di più domande, comparata del curriculum di carriera e professionale in rapporto al posto da ricoprire - effettuata dall'ufficio di direzione - integrato dal responsabile di servizio cui il posto si riferisce ove non facente già parte dell'ufficio di direzione stesso - per le posizioni funzionali ricomprese dal sesto al decimo livello retributivo;

art. 11 comma terzo, lettera c) per il restante personale mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio di ruolo e non di ruolo nella posizione funzionale, profilo e disciplina di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica;

- l'art. 33 comma 1 del D.Lgs 3 Febbraio 1993 n° 29 e successive modificazioni (art. 18 del D.Lgs. 31 Marzo 1998 n° 80 e art. 30 del D.Lgs 30 Marzo 2001 n° 165)

RITENUTO CHE

- nella Vostra azienda vi sono dei posti vacanti in organico con la qualifica posseduta dalla scrivente, la quale pertanto, come si evince dall'allegata certificazione di servizio, ha i requisiti tutti di legge

CHIEDE

che l'Az. Osp. / ASL ..... voglia ricoprire uno dei suddetti posti vacanti in organico con la persona della scrivente.

Consapevole della responsabilità e delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 28 Dicembre 2000 n. 445, per false attestazioni e dichiarazioni mendaci, dichiara:

- Di essere dipendente a tempo indeterminato presso ……

- Di essere inquadrato nel profilo professionale ……

- Di aver superato in tale profilo il periodo di prova

- Che all'indirizzo al quale deve essergli/le fatta ogni necessaria comunicazione relativa alla procedura in parola è il seguente (indicare anche il recapito telefonico)

…….

Al fine di una valutazione di merito, il/la sottoscritto/a presenta un curriculum professionale in carta semplice, datato e firmato e i seguenti titoli: (nel caso specificare i titoli allegati)

Il sottoscritto, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs N° 196/03 autorizza l'ASL ..... al trattamento dei propri dati personali contenuti nella presente domanda, che saranno utilizzati esclusivamente per le finalità strettamente connesse alla gestione della mobilità.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Domanda da tempo pieno a part time

Al Direttore Generale

Az. osp. /ASL

Oggetto: Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La scrivente ....., dipendente presso codesta Azienda con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, assegnata alla U.O. di ……,

VISTO l'art. 23, in particolare il comma 1, lettera b), del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999,

VISTO l'art. 22, del CCNL del Comparto Sanità del 19 aprile 2004,

CHIEDE la trasformazione di cui in oggetto con l'adozione dei seguenti criteri:

- Part time tipo orizzontale/verticale
- Periodo lavorativo (*indicare il numero di ore*) pari al .....% del totale (36 ore)
- Articolazione dell'orario: sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato secondo lo schema seguente:

	Lunedì	*Martedì*	*Mercoledì*	*Giovedì*	*Venerdì*	*Sabato*
Mattina						
Pomeriggio						

DICHIARA altresì:

☐ che l'attività lavorativa che si accinge a svolgere non confligge con gli interessi aziendali;(9)

☐ di essere a conoscenza dell'obbligo di comunicare all'azienda , entro e non oltre i 15 gg. successivi, l'inizio o la variazione dell'attività lavorativa, consapevole che l'omessa comunicazione o la comunicazione mendace costituiscono giusta causa di recesso dell'azienda dal rapporto di lavoro;

☐ ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, commi 2 e 4 CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999, che nel periodo di astensione dal lavoro relativo al rapporto con Codesta Azienda non svolgerà alcuna attività lavorativa né in regime di rapporto di lavoratore subordinato né in regime di lavoratore autonomo;

☐ che acconsente, nel periodo di lavoro, a prestare la sua professionalità presso l'attuale U.O. di assegnazione o presso altra ritenuta maggiormente idonea da Codesta Azienda, in funzione delle criticità assistenziali-organizzative;

9 *Sulla materia, vedi il D. Lgs. 165, Art. 53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*

☐ di essere disponibile, nel "limare" la percentuale di part time, per una entità non superiore all'.....%, al fine di un calcolo ottimale.

Si rappresenta che la richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro è stata condizionata da necessità personali e famigliari pertanto qualora la presente non dovesse riscontrare accoglimento si chiede sin d'ora di valutare l'esistenza dei requisiti per la flessibilità di cui all'art. 26, comma 3, lettera f), CCNL Comparto Sanità del 7 aprile 1999.

Disponibile per eventuali chiarimenti e restando in attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Domanda da tempo pieno a part time (sanità privata)

Al Direttore Generale

Clinica .....

Oggetto: Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La scrivente ....., dipendente con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, assegnata alla U.O. di ……,

VISTI gli artt. 21 e 9 del CCNL

CHIEDE la trasformazione di cui in oggetto per i seguenti motivi:

1) .....

2) .....

Chiede per la trasformazione di cui in oggetto l'adozione dei seguenti criteri:

- Part time tipo orizzontale/verticale
- Periodo lavorativo (*indicare il numero di ore*) pari al .....% del totale (36 ore)
- Articolazione dell'orario: sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato secondo lo schema seguente:

	Lunedì	*Martedì*	*Mercoledì*	*Giovedì*	*Venerdì*	*Sabato*
Mattina						
Pomeriggio						

DICHIARA:

- che acconsente, nel periodo di lavoro, a prestare la sua professionalità presso l'attuale U.O. di assegnazione o presso altra ritenuta maggiormente idonea da Codesta Azienda, in funzione delle criticità assistenziali-organizzative;
- di essere disponibile, nel "limare" la percentuale di part time, per una entità non superiore all'.....%, al fine di un calcolo ottimale.

Disponibile per eventuali chiarimenti e restando in attesa di un riscontro favorevole in tempi utili, si porgono distinti saluti.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Dichiarazione di attività occasionale

Al Direttore Generale

Az. Osp. / ASL

Oggetto: richiesta autorizzazione attività occasionale

La scrivente ....., dipendente con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, assegnata alla U.O. di ……,

chiede, come previsto dal D.Lgs 165 del 2001, Art.53, autorizzazione a svolgere altra attività occasionale. A tal fine dichiaro sotto mia responsabilità quanto segue:

1. Che l'attività per la quale si richiede autorizzazione sarà svolta a favore di (*indicare la ragione sociale*)

2. Di prestare attività di (*tipo di attività*)

3. Di effettuare tale attività in modo occasionale nel periodo (*indicare il periodo o anno di riferimento*)

Dichiaro altresì che la presente attività verrà erogata esclusivamente al di fuori dall'orario di lavoro e non ostacolerà in nessun modo la mia attività e professionalità di Infermiere presso il servizio a cui sono assegnato.

Distinti Saluti.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Segnalazione carenza di organico

Al Dir. Infermieristico .....

Al Dir. Sanitario .....

Azienda .....

e p. c.

Al Presidente Collegio IPASVI

.....

Oggetto: segnalazione carenza di organico

La/il sottoscritta/o....., infermiere in servizio presso ....., comunica con la seguente che nel giorno ../../.... si trovava ad erogare assistenza in numero inferiore rispetto agli organici in relazione al carico di lavoro .

Tale condizione potrebbe esporre sia i pazienti/utenti sia gli stessi operatori sanitari in servizio ad importanti rischi, per la difficoltà di fornire un'assistenza adeguata, sia in regime ordinario che soprattutto in condizioni d'urgenza .

Dal Codice Deontologico Infermieristico

Articolo 4 - L'infermiere presta assistenza secondo principi di equità e giustizia, tenendo conto dei valori etici, religiosi e culturali, nonché del genere e delle condizioni sociali della persona.

Articolo 33 - L'infermiere che rilevi maltrattamenti o privazioni a carico dell'assistito mette in opera tutti i mezzi per proteggerlo, segnalando le circostanze, ove necessario, all'autorità competente.

Articolo 48 - L'infermiere, ai diversi livelli di responsabilità, di fronte a carenze o disservizi provvede a darne comunicazione ai responsabili professionali della struttura in cui opera o a cui afferisce il proprio assistito.

Articolo 49 - L'infermiere, nell'interesse primario degli assistiti, compensa le carenze e i disservizi che possono eccezionalmente verificarsi nella struttura in cui opera. Rifiuta la compensazione, documentandone le ragioni, quando sia abituale o ricorrente o comunque pregiudichi sistematicamente il suo mandato professionale.

Articolo 51 - L'infermiere segnala al proprio Collegio professionale le situazioni in cui sussistono circostanze o persistono condizioni che limitano la qualità delle cure e dell'assistenza o il decoro dell'esercizio professionale.

Ai sensi degli articoli summenzionati del Codice Deontologico dell'Infermiere, con la presente

SI DECLINA OGNI RESPONSABILITA',

per eventuali complicazioni che si potrebbero riverificare se caratterizzate dall'insufficiente organico in servizio.

Distinti Saluti.

Luogo e data

In fede

firma del/degli infermieri

Segnalazione di rischio lavorativo ex art. 20 D.Lgs. 81/08

Al Direttore Generale……..…….....

Al Responsabile della Sicurezza.....……..….

Al Responsabile dell'Unità Operativa….....…..

Al Medico Competente……..……

All'RLS …….

Azienda .....

e p. c.

All'Ordine Professionale……..…….

Oggetto: segnalazione di rischio lavorativo

A tutela del mio stato di salute e sicurezza e in riferimento alla professionalità e all'inquadramento contrattuale del sottoscritto, ai sensi e per effetto dell'art. 20 del d.lgs 81/08 integrato e modificato dal d.lgs 106/09 "obblighi del lavoratore", segnalo che in data ../../... durante il servizio presso …….. (*specificare il tipo di carenza riscontrata*: *le attrezzature da lavoro, i dispositivi di protezione, le disposizioni impartite, le procedure e i protocolli dalla preparazione alla manipolazione del chemioterapico)* espongono lo scrivente e altri colleghi di lavoro a situazioni e condizioni di pericolo.

Nell'ambito delle vs. competenze e possibilità, confido nel pronto intervento di tutte le SSLL in indirizzo per verificare e conseguentemente eliminare o ridurre tali situazioni di pericolo grave e incombente, dando notizia del loro superamento.

Tanto ritenevo di portare a vs. conoscenza anche per il combinato disposto dall'art. 48 del Codice Deontologico Infermieristico, dall'art. 28 del CCNL comparto sanità, dall'art. 18 del d.lgs 81/08, dall'art. 1.3 lettera d) del DM 739/94, dall'art. 2043 del Codice Civile, dall'art. 2087 del Codice Civile, dall'art. 4.9 Linee Guida Manipolazione Chemioterapici, dall'art. 4.2 dell'Accordo Quadro UE 08, dall'art. 32 della Costituzione, dall'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori.

Perdurando tali situazione di disservizio, declino sin d'ora eventuali responsabilità verso terzi e mi riservo ulteriori deduzioni per danni subiti e subendi dal sottoscritto.

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Segnalazione violazione norme di sicurezza(10)

Al Direttore Generale Az. Osp / ASL .....

Al Responsabile della Sicurezza .....

Al Medico Competente .....

Agli RLS .....

Oggetto: salute dei lavoratori

I sottoscritti lavoratori del servizio……, nel merito dei reiterati innumerevoli ordini di servizio emanati dai dirigenti medici nonostante le carenti condizioni di lavoro quali attrezzature, i dispositivi di protezione, disposizioni, procedure e protocolli dalla preparazione alla manipolazione dei chemioterapici

denunciano alle SSLL

di ritenere tali situazioni ed esposizioni lesive della loro sicurezza e salute, arbitrariamente messa a repentaglio dai terzi aventi causa. Chiediamo alle SSVV di intervenire per porre fine alla violazione in essere del d.lgs 81/08 in particolar modo per il titolo relativo alla lavorazione dei chemioterapici. Valuteremo se esporci a reati per responsabilità altrui e in relazione all'art. 28 ccnl comparto sanità "obblighi del dipendenti", non osservando e rifiutando, argomentandoli, gli ordini di servizio in quanto sono punibili dall'art. 59 "Sanzioni per i lavoratori", "con l'arresto sino ad un mese o con l'ammenda da 200 euro a 600 euro".

Rischiare la salute e la reclusione per responsabilità di terzi non è elemento che vogliamo prendere in considerazione.

I lavoratori .....

Consegnato: ☐ inviata al protocollo generale; ☐ anticipata via fax; ☐ allegata alla consegna.

Modulo Richiesta Causa di Servizio

Al Direttore Generale

Az. Osp. / ASL

Oggetto: richiesta riconoscimento causa di servizio

Il sottoscritto ..... dipendente in servizio presso questa Amministrazione con la qualifica di ....., rappresenta che in data ..... con certificato medico del dottor ..... gli è stata dia-

10 *La presente segnalazione è solo indicativa e generica, il testo dovrà essere riveduto in base ai fatti accaduti.*

gnosticata la seguente infermità .....

CHIEDE che la predetta infermità gli venga riconosciuta come contratta in servizio e per causa di servizio secondo quanto previsto dall'attuale normativa, ed in caso positivo la corresponsione dell'Equo Indennizzo eventualmente spettategli.

EVIDENZIA le circostanze che concorsero e le cause che produssero l'infermità oggetto di richiesta:

dal ../../... in servizio presso questa amministrazione come ....., durante il servizio molto spesso si è reso necessario .....

INDICA le menomazioni dell'integrità fisica conseguente alle infermità riportate e che consistono in:

.....

S'impegna a:

1. sottoporsi agli accertamenti sanitari che saranno ritenuti necessari;
2. fornire tutta la documentazione sanitaria che sarà richiesta;
3. farvi partecipare a proprie spese e se lo riterrà opportuno il proprio medico di fiducia.

Allega la seguente documentazione:

1) certificato del dottor ..... datato ../../....
2) referti diagnostici ..... datati ../../....

Luogo e data

In fede

firma del lavoratore

Richiesta di accesso agli atti amministrativi

Spett.le
Direzione Generale
Az. Osp. / ASL / Altro...

Oggetto: richiesta di accesso ai documenti amministrativi (L. 7/8/1990 n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni)

Il sottoscritto ..... C.F. ..... nato a ..... il ..... con cittadinanza ..... residente in ..... prov. .... indirizzo ..... cap ..... telefono ..... cellulare ..... email ..... in qualità di

☐ diretto interessato; ☐ legale rappresentante; ☐ altro;

chiedo

☐ la visione; ☐ la copia semplice; ☐ la copia autentica

dei seguenti documenti amministrativi (*indicare gli estremi dei provvedimenti o elementi utili alla loro specifica individuazione*) .....

per i motivi (*specificare i motivi della richiesta e dimostrare l'interesse alla conoscenza dei documenti*).....

chiedo che l'accesso ai documenti amministrativi sia disposto in favore:

☐ di me stesso; ☐ del mio incaricato il sig. .....

nato a ..... il .....

chiedo (se possibile) che la documentazione richiesta sia trasmessa tramite:

☐ servizio postale con relative spese a mio carico;

☐ fax n. .....

☐ posta elettronica certificata all'indirizzo .....@.....

Mi impegno a corrispondere l'importo relativo ai costi di riproduzione, se dovuti.

allego .....

Luogo, Data e firma

Richiesta dello stato di servizio

Al Dirigente

Gestione Risorse Umane
Azienda .....

Oggetto: richiesta dello Stato di Servizio

Il sottoscritto ....., dipendente con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, assegnato alla U.O. di ……,

CHIEDE

il rilascio della certificazione riguardante il servizio prestato dal ../../.... a tutt'oggi, ad uso .....

Luogo e data In fede

firma del lavoratore

Recesso dal contratto di lavoro

Alla c. a.
Direttore Generale
Az. Osp. /ASL / Clinica

Oggetto: recesso dal contratto di lavoro

Il sottoscritto ....., dipendente con contratto a tempo indeterminato, in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario/Infermiere, assegnato alla U.O. di ……,

COMUNICA

il proprio recesso dal contratto di lavoro a decorrere dal ../../.... con ultimo giorno di lavoro(11) il ../../.... come da disposizione contrattuale e quanto previsto dai termini di preavviso.

Luogo e data In fede

firma del lavoratore

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA di CERTIFICAZIONE

(Art. 46 del D.P.R. 28 Dicembre 2000, n. 445)(12)

Il sottoscritto ..... nato a ..... il ....., residente in .....

DICHIARA ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445 i seguenti stati, fatti e qualità personali:

1) .....
2) .....
3) ..... ecc.

11 *Per la durata del periodo di preavviso, consultare i relativi contratti di lavoro. Se il recesso è del dipendente, i periodi sono dimezzati. Durante il periodo di preavviso non è consentito usufruire di giorni di ferie e quindi queste utlime saranno monetizzate.*

12 *La presente dichiarazione sostituisce a tutti gli effetti le normali certificazioni richieste o destinate ad una pubblica amministrazione nonché ai gestori di pubblici servizi e ai privati che vi consentono. La firma non va autenticata, né deve necessariamente avvenire alla presenza dell'impiegato dell'Ente che ha richiesto il certificato. In luogo dell'autenticazione della firma si allega copia fotostatica del documento di identità. La presente dichiarazione ha validità per 6 mesi (art. 41 D.P.R. 445/2000); se i documenti che sostituisce hanno validità maggiore ha la stessa validità di essi. Tale dichiarazione può essere trasmessa via fax o con strumenti telematici (art. 38 D.P.R. 445/2000). La mancata accettazione della presente dichiarazione costituisce violazione dei doveri d'ufficio (art. 74 comma 1 D.P.R. 445/2000). Esente da imposta di bollo ai sensi dell'art. 37 D.P.R. 445/2000.*

Può essere utilizzata per: a) data e il luogo di nascita; b) residenza; c) cittadinanza; d) godimento dei diritti civili e politici; e) stato di celibe, coniugato, vedovo o stato libero; f) stato di famiglia; g) esistenza in vita; h) nascita del figlio, decesso del coniuge, dell'ascendente o discendente; i) iscrizione in albi, in elenchi tenuti da pubbliche amministrazioni; l) appartenenza a ordini professionali; m) titolo di studio, esami sostenuti; n) qualifica professionale posseduta, titolo di specializzazione, di abilitazione, di formazione, di aggiornamento e di qualificazione tecnica; o) situazione reddituale o economica anche ai fini della concessione dei benefici di qualsiasi tipo previsti da leggi speciali; p) assolvimento di specifici obblighi contributivi con l'indicazione dell'ammontare corrisposto; q) possesso e numero del codice fiscale, della partita IVA e di qualsiasi dato presente nell'archivio dell'anagrafe tributaria; r) stato di disoccupazione; s) qualità di pensionato e categoria di pensione; t) qualità di studente; u) qualità di legale rappresentante di persone fisiche o giuridiche, di tutore, di curatore e simili; v) iscrizione presso associazioni o formazioni sociali di qualsiasi tipo; z) tutte le situazioni relative all'adempimento degli obblighi militari, ivi comprese quelle attestate nel foglio matricolare dello stato di servizio; aa) di non aver riportato condanne penali e di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa; bb) di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali; cc) qualità di vivenza a carico; dd) tutti i dati a diretta conoscenza dell'interessato contenuti nei registri dello stato civile; ee) di non trovarsi in stato di liquidazione o di fallimento e di non aver presentato domanda di concordato.

Dichiara altresì di essere a conoscenza delle sanzioni previste dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n° 445, applicabili in caso di falsità delle presenti dichiarazioni

Firma

.....

Il sottoscritto dichiara inoltre, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs.n.196 del 30 giugno 2003, di essere stato informato che i dati personali contenuti nella presente dichiarazione saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Firma

.....

Indice analitico

A

abilitazioni a funzioni direttive 38
Abuso d'ufficio 562
Accesso all'attività amministrativa 17, 313
accompagnamento di pazienti 88, 246
Accordi di mobilità 19, 176
accreditamento istituzionale 502, 505, 540
accrediti figurativi 64, 65, 237
accredito dei dirigenti sindacali 114, 258
acquisto della prima abitazione 166
addetto alle pulizie 39, 134, 142, 331
Affissioni sindacali 392
agenti cancerogeni 700, 715, 744, 745, 746, 747, 748, 749
Agenzia per la rappresentanza negoziale 3, 36, 200, 254, 287, 293, 295, 306, 311, 448, 593, 612, 621
aggiornamento facoltativo 48, 178, 203, 260
Aggiornamento professionale 13, 34, 38, 47, 48, 60, 85, 114, 122, 178, 192, 194, 203, 241, 262, 297, 346, 390, 400, 441, 466, 472, 633, 647
Aggiornamento professionale facoltativo 13
alcolismo cronico 66
allattamento 68, 70, 240, 340, 442
alloggi di servizio 76, 243
alterchi 117, 314, 315
ambiente di lavoro 17, 33, 85, 99, 100, 113, 116, 253, 257, 328, 330, 331, 346, 399, 596, 631, 633, 683, 719, 723, 727, 728, 734, 746, 749
anticipazione dei contributi 166
antinfortunistica 76, 243, 362, 396, 501
Anzianità di servizio 14, 15, 19, 20, 21, 65, 67, 68, 69, 70, 72, 74, 81, 93, 107, 115, 174, 175, 179, 205, 230, 239, 242, 273, 274, 317, 352, 354, 362, 363, 379, 380, 395, 396, 397, 407, 411, 412, 413, 414, 415, 421, 517, 547, 602, 610, 626, 638, 779
ARAN 4, 14, 34, 36, 46, 55, 57, 85, 113, 115, 137, 144, 153, 154, 162, 198, 221, 225, 231, 235, 236, 245, 254, 257, 261, 284, 286, 287, 293, 295, 297, 298, 301, 312, 448, 593, 612, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 628, 636, 637, 638, 639, 772
Articolazione dell'orario di lavoro 10, 12, 15, 16, 45, 101, 175, 218, 243, 264, 346
Aspettativa 11, 65, 176, 204, 237, 364, 415, 572, 626, 638, 773
aspettativa per motivi di studio 66, 238
aspettativa per motivi personali 13, 74, 202, 773
Aspettativa senza retribuzione 11, 64, 65, 415, 772, 773
assegnazione provvisoria 70, 240
assegni personali 85, 110, 205, 214, 228, 244, 259, 277, 292, 303, 308
assegno ad personam 49, 50, 51, 103, 121, 347, 358, 389
assegno per il nucleo familiare 52, 83, 210, 268, 347, 612
assemblee sindacali 61, 235
Assentarsi dal lavoro 13, 15, 413, 414
Assenza dal servizio 23, 64, 360, 631
assenza ingiustificata 116, 117, 315, 344, 417, 477, 631
Assenza per malattia 11, 14, 15, 16, 68, 78, 153, 171, 175, 202, 313, 345, 397, 406, 415, 632, 674
assenze di personale 82, 398
assenze non retribuite 171, 358
Assenze per malattia 12, 13, 14, 15, 16, 65, 82, 116, 174, 175, 192, 204, 237, 313, 314, 334, 414, 576, 632
Assenze retribuite 174, 283
Assistente Amministrativo 39
assistente sanitario 40, 134, 139, 140, 142, 350, 351, 467
Assistente Sociale 39
assistenza domiciliare 125, 126, 360, 388, 391, 432, 434, 452, 453, 490, 499, 578, 685
Assistenza infermieristica 22, 23, 38, 98, 145, 251, 432, 434, 437, 447, 448, 452, 453, 468, 472, 474, 475, 479
Associazioni di volontariato 15, 175
Assunzione 6, 10, 11, 12, 41, 42, 43, 45, 47, 56, 64, 68, 75, 77, 78, 79, 80, 86, 91, 94, 97, 103, 105, 108, 122, 134, 171, 173, 178, 201, 202, 204, 208, 211, 220, 226, 227, 230, 243, 250, 262, 263, 264, 265, 280, 299, 331, 332, 334, 335, 336, 353, 354, 360, 392, 393, 394, 399, 407, 417, 420, 454, 473, 507, 514, 519, 520, 522, 546, 553, 556, 568, 575, 613, 614, 615, 616, 628, 636, 642, 644, 645, 647, 648, 652, 657, 674, 709, 748, 754
Assunzioni a tempo determinato 10, 77, 170
astensione dal lavoro 69, 70, 87, 156, 233, 240, 246, 325, 647, 651, 780
astensione facoltativa 68, 69, 81, 83, 171, 239, 283, 340, 576, 647
astensione obbligatoria 65, 69, 77, 78, 82, 84, 171, 192, 239, 340, 361, 412, 647
attività a pagamento 218, 224
attività didattica 42, 48, 95, 96, 178, 187, 356, 463, 518, 596, 597
attività didattiche 73, 97, 203, 260, 460, 463, 520
attività libero professionale 44, 138, 149, 194, 202,

213, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 248, 256, 260, 313, 315, 316, 443, 515, 516, 517, 519
Attività libero-professionale 216
attività sindacale 80, 81, 85, 337, 423, 425, 568, 569, 570, 571, 619
atto aziendale 198, 203, 207, 208, 209, 211, 218, 254, 255, 264, 484, 485, 514, 515, 516
Ausiliario specializzato 23, 39, 91, 134, 142, 331, 359
Autocertificazione 18, 313, 539, 699, 745, 777
autonomia professionale 79, 138, 152, 447, 596
avanzi di amministrazione 31, 56, 127, 196, 215

B

Banca delle ore 86, 334
Bando di mobilità 20, 177
Beni strumentali 18
Bilinguismo 22, 23, 29, 86, 87, 186, 187, 245, 283, 639
bonus annuale 764, 765
borse di studio 66, 238, 608
busta paga 86, 334, 362

C

Calamità naturali 13, 174, 233, 326
calzature 76, 243, 362
cambiamenti organizzativi 27, 47, 55
capacità professionali 38, 80, 208, 354, 394, 396, 514, 601
Caposala 22, 23, 63, 104, 105, 360
carenze di organico 79, 611
cariche pubbliche 66, 238
carichi di lavoro 34, 45, 116, 170, 189, 250, 264, 454, 455, 635, 638
cartelle sanitarie 699, 747, 748, 753
case di cura private 162
Causa di servizio 11, 15, 16, 17, 62, 89, 176, 192, 202, 248, 783, 784
Censura 18, 314, 445
centri di costo 31, 196, 492, 495
Centri di Riabilitazione 365
Certificato medico 14, 16, 18, 69, 239, 340, 651, 662, 663, 696, 783
Cessazione del rapporto di lavoro 12, 20, 21, 49, 51, 54, 63, 71, 75, 78, 130, 140, 146, 152, 171, 174, 179, 192, 204, 208, 228, 236, 242, 248, 362, 363, 406, 415, 548, 630, 696, 699, 709, 743, 748, 753
Chemioterapia 16, 175, 345
Classificazione del personale 36, 346
CNEL 2, 4, 376, 377, 618, 620, 635, 688
Coadiutore amministrativo 39, 92, 93, 351
Codice disciplinare 116, 314, 321
Collaboratore Professionale Amministrativo 39
Collaboratore Professionale Sanitario 39, 772, 774, 775, 776, 777, 780, 781, 785
collegio di direzione 216, 219, 222, 448, 485, 515, 521
Collegio Sindacale 113, 296
colpa grave 75, 85, 206, 262, 343, 400, 417, 551, 615, 626, 632, 659
comando 48, 72, 76, 191, 205, 221, 242, 243, 522, 597, 599, 602, 609, 611, 618, 623, 627, 629, 635, 638, 639, 660, 694, 761
Comitato per le pari opportunità 34, 114, 257, 258, 331
commesso 39, 118, 119, 134, 142, 285, 317, 318, 331, 348, 487, 562, 563, 564, 630, 651, 710, 717, 755
Commissioni Paritetiche 32, 199
comparto Sanità 24, 130, 159, 164, 195, 251, 779
compensi per la produttività 76, 150, 243
comportamenti aggressivi 117, 315, 316
comportamenti minacciosi 117
comportamento verso gli utenti 116
Comprovato impedimento 16, 17, 18, 65, 204, 237, 341
Comunicazione all'azienda 16, 74, 175, 217, 219, 236, 242, 371, 376
concertazione 4, 5, 6, 7, 27, 32, 33, 34, 36, 39, 63, 81, 104, 106, 115, 199, 200, 205, 208, 209, 256, 263, 756, 757
condizioni di lavoro 22, 32, 35, 52, 56, 62, 81, 85, 104, 105, 111, 113, 128, 180, 186, 191, 193, 199, 206, 210, 214, 215, 221, 229, 237, 244, 245, 257, 268, 278, 292, 298, 303, 308, 327, 329, 331, 399, 418, 547, 567, 596, 648, 649, 651, 683, 694, 715, 734, 735, 744, 750, 783
condotta antisindacale 571
conflitto di interessi 43, 135, 280, 281, 316, 343, 530, 538, 539, 540
Congedi 67, 68, 74, 239, 241, 340, 589, 590
Congedi dei genitori 68, 239
Congedi per la formazione 74, 241
congedo 13, 14, 15, 67, 68, 69, 74, 84, 89, 101, 175, 239, 242, 249, 340, 341, 411, 412, 413, 414, 576, 580, 581, 589, 590, 591, 592, 647, 648, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 759, 773, 774, 775, 788
congedo di maternità 84, 412, 413, 651, 653, 759
congedo di paternità 653
congedo formativo 74, 242
congedo obbligatorio 69, 239, 340
congedo parentale 413, 654, 662
Congedo per la malattia del figlio 657
Congedo straordinario 13, 14, 15, 175, 775
conoscenze informatiche 616

Conservazione della retribuzione 13, 19, 174
Conservazione del posto 11, 13, 14, 15, 16, 17, 47, 64, 65, 66, 67, 78, 81, 171, 172, 175, 176, 202, 238, 239, 333, 336, 341, 345, 367, 394, 395, 400, 404, 414, 415, 416, 546, 568, 626, 644, 652, 659, 686
Consigliere di fiducia 99, 252, 329
consultazione 5, 27, 32, 33, 34, 36, 47, 80, 128, 192, 199, 200, 204, 211, 256, 299, 358, 369, 370, 373, 374, 378, 382, 425, 426, 429, 463, 485, 513, 520, 524, 587, 595, 611, 624, 676, 677, 688, 692, 695, 702, 706, 709, 715, 717, 732, 744, 747, 751, 752, 756, 760
Contingenti di personale 155, 232, 325, 390
Contrattazione collettiva integrativa 32, 255
contrattazione decentrata 23, 24, 26, 32, 156, 187, 233, 325, 327, 328, 341, 342, 397, 617, 779
contrattazione di secondo livello 146, 304, 378, 390
contrattazione integrativa 33, 35, 44, 46, 47, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 63, 64, 69, 71, 73, 74, 76, 79, 80, 82, 83, 85, 87, 101, 105, 106, 113, 114, 115, 121, 123, 124, 126, 127, 128, 129, 137, 139, 146, 155, 190, 199, 211, 214, 215, 217, 218, 224, 228, 232, 241, 242, 243, 244, 263, 285, 292, 296, 298, 312, 329, 617, 618, 621, 622, 624, 758, 767
Contratto di formazione e lavoro 80
contratto individuale 7, 8, 10, 11, 43, 77, 78, 79, 170, 171, 192, 194, 201, 202, 208, 209, 221, 242, 286, 312, 397, 399, 602, 606, 614, 642, 644
Contratto individuale di lavoro 10, 170, 192, 194, 201, 221, 614, 644
Contributi sindacali 235, 364, 571
Contribuzione 164
Controllo della malattia 16, 175, 658
Controversie di lavoro 365
Convivente 13, 66, 67, 119, 174, 238, 239, 318, 339, 340, 411, 412, 413, 414, 415, 581, 589, 590, 656, 658, 676, 775, 776, 777
Coordinamento Regionale 34, 114, 258, 297
Coordinatori 22, 23, 105, 120, 468
Copertura assicurativa 75, 206, 261, 301
copertura del posto vacante 47
copertura di posti vacanti 79, 171, 336, 611
corsi di aggiornamento 38, 47, 48, 54, 115, 174, 178, 341, 420, 473, 516, 704, 705
corsi di perfezionamento 73, 251, 460
costo del personale 635
crediti formativi 122, 137, 262, 263, 285, 342, 401, 450, 451, 461, 520, 527, 528, 531, 537, 542, 544
crescita professionale 32, 199, 327, 764, 765, 766
curricula 38, 460, 463, 464, 760, 763
curriculum 20, 70, 72, 177, 203, 460, 463, 471, 522, 778, 779, 780
Curriculum professionale 20, 778, 780

D

decesso 21, 67, 75, 179, 180, 206, 239, 339, 363, 414, 419, 580, 582, 589, 590, 591, 592, 650, 656, 774, 785
Declaratorie 95, 352
Decurtazione della retribuzione 13, 15, 61, 235, 277, 278, 572
delegazione sindacale 113, 296
dietista 40, 350, 351
Dignità della persona 18, 99, 100, 117, 252, 253, 313, 315, 316, 329, 330, 344, 417, 482
Dipartimenti 181, 207, 497, 521
dipendenti disabili 33
diplomi di specializzazione 38
direttore amministrativo 204, 485, 486, 488, 514
direttore di distretto 209, 223, 490, 498
direttore generale 204, 238, 248, 284, 314, 448, 470, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 493, 495, 506, 513, 514, 515, 516, 517, 521
direttore sanitario 470, 485, 486, 487, 488, 489, 513, 514, 521
direzione di struttura 183, 184, 199, 201, 202, 203, 204, 205, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 227, 228, 237, 247, 255, 259, 260, 265, 266, 268, 277, 292, 300, 303, 308, 312, 514, 515, 516
dirigente delle professioni sanitarie 250, 293, 297, 299, 469
Dirigenti di II livello 171, 176, 177, 179, 180, 182, 183, 184, 185
Dirigenti di I livello 177, 180, 186
dirigenti responsabili di struttura 506, 514, 520
Diritto alle ferie 12, 14, 87, 173
Diritto allo studio 73, 342, 400
Diritto di assemblea 61, 235
diritto di rivalsa 75, 262, 547
disciplina del rapporto di lavoro 61, 80, 90, 212, 235, 252, 299, 396, 673, 756
discriminazione 1, 81, 321, 507, 569, 593, 596, 633, 644, 647, 648, 659, 660, 671
disservizio 116, 315, 513, 783
distacco sindacale 47, 87, 105, 204, 248
divieto di licenziamento 412, 659
divisa 76, 243, 362, 408, 409, 436, 548
docenti esterni 48, 178
documentazione amministrativa 18, 700
documento di valutazione del rischio 85, 729, 736
Domenica 11, 12, 14, 173, 174, 338, 408, 409, 547, 675
Domicilio 16, 26, 84, 85, 88, 92, 188, 219, 247, 332, 336, 337, 345, 392, 417, 473, 477, 490, 497,

499, 509, 516, 552, 553, 554, 577, 579, 582, 660, 661, 679, 685, 778
Donatori di midollo osseo 15, 153, 175, 510
Donatori di sangue 15, 175
dotazione organica 37, 38, 39, 42, 44, 56, 58, 61, 63, 73, 75, 103, 105, 106, 114, 120, 123, 128, 176, 185, 186, 214, 215, 216, 228, 229, 240, 241, 243, 244, 250, 261, 297, 299, 448, 494, 595, 596, 601, 602, 604, 609, 761, 765
dotazioni organiche 31, 34, 36, 38, 39, 61, 107, 121, 170, 196, 211, 215, 256, 305, 486, 498, 593, 595, 596, 598, 607, 615, 638
dottorato di ricerca 66, 238, 460, 461, 464, 608
doveri del dipendente 116
DPI 721, 722, 723, 732, 734, 750, 751, 753
Durata delle ferie 12, 173

E

ECM 122, 241, 260, 262, 285, 328, 342, 401, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543
economie di gestione 56, 84, 127, 215, 555, 596, 690, 691
Educazione continua in medicina 327, 342
Emodialisi 16, 154, 175, 231, 324, 345
Enti religiosi 162
equo indennizzo 16, 17, 54, 75, 86, 89, 129, 140, 146, 152, 176, 206, 213, 228, 244, 248, 249, 277, 291, 303, 308
esaurimento 36, 39, 61, 62, 92, 94, 95, 111, 120, 157, 203, 210, 234, 259, 260, 268, 324, 326, 349, 350, 421, 498, 638, 639
esclusività del rapporto 201, 203, 205, 212, 222, 226, 227, 229, 249, 260, 308, 515
Esigenze di servizio 12, 21, 42, 43, 44, 46, 54, 71, 72, 74, 83, 86, 123, 174, 202, 205, 237, 245, 247, 320, 332, 334, 338, 339, 341, 343, 358, 359, 364, 400, 408, 409, 415, 626, 631
esternalizzazione 33, 34, 137, 256, 503
Estinzione del rapporto di lavoro 20, 178

F

Fasce di reperibilità 16, 632
fasce orarie 16, 45, 345, 407, 632
fasce retributive 37, 49, 50, 51, 57, 58, 75, 101, 121, 124, 127, 128, 139, 145, 149, 151
fascia economica 25, 46, 51, 55, 123, 124, 132, 522, 779
fascicolo personale 42, 72, 76, 205, 243, 263, 477, 598
fattorino 39, 134, 142
federalismo sanitario 523
Ferie 11, 12, 13, 14, 15, 21, 43, 47, 63, 68, 69, 74, 77, 78, 81, 82, 83, 87, 101, 102, 123, 171, 173, 174, 180, 192, 202, 203, 236, 239, 245, 260, 263, 320, 327, 332, 334, 335, 336, 339, 344, 361, 393, 394, 398, 399, 409, 410, 412, 413, 414, 415, 417, 422, 547, 626, 644, 651, 652, 655, 657, 658, 671, 674, 675, 676, 785
ferie non godute 63, 236, 676
Ferie residue 12, 43, 83
Festività nazionale 12, 174, 409
festivo infrasettimanale 62, 63, 236
Finanziamento dei trattamenti accessori 22, 56
Finanziamento delle fasce retributive 57
fisioterapista 40, 120, 350, 351, 393, 402
flessibilità 24, 27, 35, 37, 45, 55, 57, 61, 78, 79, 115, 189, 193, 199, 215, 241, 253, 278, 284, 292, 303, 304, 308, 329, 334, 398, 400, 498, 501, 593, 775, 781
flessibilità degli orari di lavoro 35, 199, 329
fondazioni 112, 144, 254, 284, 287, 295, 505, 527, 528, 540, 542
Fondo pensione 59, 220, 294
formazione complementare 41, 97, 432, 435, 472, 474
formazione continua 97, 114, 115, 122, 137, 241, 255, 262, 263, 297, 342, 454, 466, 514, 519, 520, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 533, 534, 535, 536, 537, 539, 540, 541, 542, 543
Formazione e Aggiornamento professionale 47
formazione facoltativa 122, 263
formazione obbligatoria 47, 122, 241, 262
forme pensionistiche 162, 165, 648
frequenza ai corsi 73, 340, 341, 568, 704
funzione di coordinamento 104, 105, 121, 351, 352, 360, 406, 468, 471, 521, 600

G

genitori con figli minori 44
gestione del personale 14, 47, 70, 84, 115, 120, 150, 452, 455, 600, 622, 626, 633, 634
gestione per budget 26
Giornata domenicale 12, 174
Giornate di riposo 12, 43, 83, 173
giornate festive lavorate 62, 63, 236
giorni festivi 13, 54, 63, 68, 69, 73, 102, 155, 156, 173, 232, 233, 236, 240, 245, 260, 589, 590, 591, 773
giorno festivo 12, 14, 16, 24, 62, 63, 173, 236, 237, 261, 359
giusta causa 77, 81, 179, 221, 266, 316, 344, 548, 564, 565, 569, 630, 631, 659, 780
grado di autonomia 181, 182, 503
grado di partecipazione individuale 26
gravidanza 64, 65, 70, 78, 81, 122, 171, 240, 263, 332, 340, 342, 406, 412, 413, 435, 442, 452, 547, 647, 648, 649, 650, 651, 658, 659, 662, 663, 664, 676, 679, 701, 709, 730, 731, 734
gravi e documentati motivi di famiglia 66, 237, 773
gravi patologie 15, 44

H

handicap 13, 44, 66, 67, 73, 155, 232, 239, 325, 340, 388, 395, 397, 398, 399, 413, 414, 491, 560, 569, 574, 575, 576, 578, 579, 580, 582, 589, 590, 616, 654, 656, 657, 773, 774, 775, 777, 793

I

idoneità professionale 38
Imparzialità 136, 281
imperizia 116
imprudenza 116
Impugnazione delle sanzioni 633
incarichi dirigenziali 170, 177, 178, 182, 183, 184, 193, 207, 208, 221, 240, 256, 264, 298, 468, 513, 601, 607, 608, 609, 616, 622, 636, 757
Incompatibilità 10, 13, 43, 65, 74, 201, 212, 217, 219, 220, 313, 315, 497, 503, 591, 622, 626, 627, 641
indennità chilometrica 88, 224, 247
indennità di coordinamento 81, 82, 83, 89, 104, 105, 106, 351, 352, 363
indennità di funzione 41, 42, 52, 55, 57, 58, 87, 89, 105, 181, 186, 190, 360, 404
Indennità di missione 12, 70, 174, 445, 692
indennità di qualificazione professionale 22, 24, 27, 49, 51, 52, 57, 85, 103, 109, 127, 128, 132, 139, 145, 151
indennità di rischio radiologico 43, 82, 83, 101, 102, 187, 245
indennità di vacanza contrattuale 7, 124, 139, 144, 145, 151, 180, 181, 296, 306, 389
Indennità giornaliera 22, 23, 125, 359, 360, 412
indennità infermieristica 27, 28, 50, 51, 57, 58
Indennità pensionabili 16
indennità per lavoro notturno 24, 125, 277
indennità professionale specifica 42, 49, 50, 51, 52, 54, 57, 101, 102, 103, 110, 120, 121, 125, 127, 128, 134, 139, 140, 145, 151
Indennità sostitutiva 11, 14, 15, 20, 21, 54, 65, 130, 140, 146, 152, 175, 179, 180, 202, 204, 213, 228, 237, 277, 292, 303, 308, 363
indumenti di lavoro 76, 243, 362, 391, 721, 746, 750, 751
infermiere generico 39, 93, 94, 95, 120, 134, 142, 350, 472
infermiere pediatrico 39, 40, 134, 139, 140, 142, 350, 351, 360, 402, 432, 434, 450, 451
infermiere psichiatrico 39, 93, 94, 95, 349, 350, 360, 432
infortunio 11, 14, 16, 17, 18, 81, 116, 174, 176, 202, 333, 334, 336, 345, 361, 367, 395, 396, 404, 415, 416, 477, 547, 563, 566, 644, 652, 712, 754
inidoneità alla mansione 709
Inidoneità fisica 15, 62, 175, 176, 192, 236, 333, 404
inidoneità psico-fisica 62, 83
inosservanza delle disposizioni 116, 157, 234, 326, 546, 649, 651, 657, 659
INPDAP 21, 24, 102, 164, 165, 167, 293, 294
Inquadramento professionale 10, 626
inserimento lavorativo 55
Interpretazione autentica 36, 200, 209, 210, 625, 768
interruzione della gravidanza 651, 662, 663
invalidità permanente 166
invenzione 76, 243
IPAB 28, 105, 180, 186, 187, 188, 189, 190, 198, 214, 215, 223, 388, 391

L

laurea di primo livello 98, 402
laurea specialistica 98, 402, 468, 470, 608
lavoratori studenti 568
Lavoro notturno 64, 236, 334, 658, 676
lavoro precario 114, 150, 298, 311
lavoro straordinario 11, 22, 33, 41, 46, 52, 54, 55, 56, 58, 60, 62, 63, 64, 68, 73, 82, 86, 87, 119, 123, 126, 130, 139, 140, 145, 146, 151, 152, 173, 185, 186, 191, 213, 227, 236, 244, 245, 246, 260, 261, 278, 291, 292, 303, 308, 320, 328, 333, 334, 358, 399, 406, 407, 408, 410, 419, 547, 568, 599, 643, 652, 674
lavoro supplementare 82, 84, 123, 333, 334, 358, 359, 398, 399, 642, 643, 644, 645, 646
lavoro temporaneo 79, 80, 396, 397, 648, 660
Libera professione 216, 222
Licenziamento con preavviso 19, 117, 314
Licenziamento senza preavviso 18, 19, 21, 118, 314, 418
limitazioni al lavoro notturno 64, 236
lingue straniere 616
liste di attesa 45, 151, 216, 218, 223, 259, 260, 297, 309, 516, 519
livelli essenziali 151, 309, 482, 483, 491, 502, 506, 507, 682, 690, 691
Lutti 13, 174

M

Malattie infettive 23, 155, 339, 359, 669
Mancato preavviso 21, 180, 283, 363, 418, 549
Mansioni del lavoratore 546, 568

Mansioni promiscue 404
Mansioni superiori 46
massaggiatore 39, 41, 93, 94, 95, 120, 134, 142, 350, 351, 360
massofisioterapista 39, 94, 95, 134, 142, 350, 351
maternità 65, 67, 68, 69, 77, 78, 83, 84, 176, 192, 235, 239, 333, 334, 336, 340, 361, 367, 394, 411, 412, 413, 414, 415, 579, 644, 647, 648, 650, 651, 652, 653, 654, 656, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 759, 775, 788, 796
Matrimonio 13, 68, 78, 83, 171, 174, 239, 339, 414, 550
medico competente 64, 217, 236, 412, 587, 650, 651, 677, 683, 696, 697, 698, 699, 701, 702, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 712, 716, 728, 730, 733, 735, 737, 739, 743, 744, 746, 747, 748, 753, 754
medico legale 16, 62, 103, 104, 175, 345
Mensa 76, 150, 243, 321
Messa in disponibilità 19, 20, 177
mezzo di trasporto 75, 206, 246, 365, 400, 727
mobbing 113, 257, 331, 633
Mobilità 19, 20, 32, 34, 35, 47, 51, 55, 70, 71, 72, 73, 87, 107, 122, 123, 146, 150, 176, 177, 178, 194, 197, 199, 202, 204, 205, 209, 220, 221, 223, 236, 237, 240, 241, 256, 257, 262, 276, 285, 297, 329, 394, 486, 492, 498, 501, 510, 595, 596, 604, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 616, 639, 672, 717, 778, 779, 780
mobilità del personale 71, 73, 150, 486, 596, 613
Mobilità di urgenza 70
Mobilità d'ufficio 71
mobilità intercompartimentale 71, 72, 205
Mobilità interna 70, 150, 240
Mobilità ordinaria 70, 177
mobilità volontaria 19, 51, 71, 122, 177, 178, 204, 221, 236, 262, 613, 778, 779
molestie sessuali 89, 99, 100, 251, 252, 253, 329,
monte salari annuo 22, 31, 56, 57, 58, 101, 126, 127, 129, 139, 190, 196, 214, 215, 227, 228, 229
Motivi personali 13, 74, 174, 202, 242, 773
Multa 19, 116, 314, 344, 417, 562, 563, 564, 565, 567, 631
Mutamento di profilo 62

N

Nascita di figli 13, 174
Nefrologia e dialisi 23, 359
negligenza 116, 314, 342, 344, 417, 710
neo assunti 12, 55, 201, 202, 265
Non lavorativo 12, 64, 173
Norme disciplinari 17, 115
nucleo di valutazione 26, 27, 33, 57, 170,188, 215, 264, 265, 284, 514, 606, 635
nulla osta 71, 72, 122, 197, 205, 241, 262, 570, 778

O

Obblighi del dipendente 17, 479
obbligo di appropriatezza 518
Obbligo di preavviso 10, 11, 201, 202, 250, 546
obiezione di coscienza 411, 443, 575
Operatore Socio Sanitario 39, 354, 472, 474
Operatore tecnico addetto all'assistenza 23, 36, 39, 61, 92
orari di apertura al pubblico 26, 188
orario di lavoro 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 23, 33, 45, 46, 47, 48, 60, 61, 63, 66, 67, 68, 76, 82, 84, 87, 101, 116, 130, 135, 173, 174, 175, 187, 188, 192, 203, 215, 218, 221, 224, 235, 238, 239, 243, 246, 259, 260, 261, 264, 279, 280, 291, 327, 333, 334, 335, 337, 341, 343, 346, 358, 359, 362, 364, 368, 373, 390, 391, 395, 396, 397, 401, 407, 408, 409, 410, 412, 414, 415, 416, 417, 421, 424, 516, 570, 586, 587, 589, 590, 642, 643, 649, 650, 652, 673, 674, 675, 676, 679, 686, 707, 728, 731, 782, 787, 794
Orario di lavoro giornaliero 14, 15, 68, 335, 675
orario notturno 54, 130, 245, 279, 358
Orario settimanale di lavoro su cinque giorni 12
ordine di servizio 476, 477, 479, 480
ore notturne 24, 173, 237, 260, 359, 410
ore pomeridiane 45
organizzazione dei turni 46
Organizzazioni firmatarie 163, 392
Organizzazioni rappresentative 3, 463, 504, 512, 513
Organizzazioni sindacali 19, 20, 27, 34, 35, 46, 61, 71, 85, 101, 102, 112, 113, 114, 121, 127, 137, 144, 149, 150, 155, 156, 157, 162, 168, 177, 179, 199, 200, 206, 211, 232, 233, 234, 235, 236, 238, 245, 254, 257, 258, 262, 287, 295, 297, 299, 306, 311, 324, 326, 331, 373, 376, 377, 378, 392, 423, 424, 425, 426, 483, 497, 498, 551, 571, 587, 595, 612, 614, 619, 620, 621, 622, 624, 625, 626, 627, 628, 633, 636, 637, 646, 650, 661, 673, 675, 676, 678, 681, 684, 685, 687, 692, 700, 701, 712, 717, 725, 761, 762, 763, 768
Ostetriche 22, 23, 447, 449, 450, 456, 519

P

Pagamento sostitutivo 12, 174
pareggio di bilancio 31, 56, 127, 196, 215, 494
Parenti 13, 18, 21, 66, 67, 135, 174, 238, 239, 280, 281, 313, 339, 411, 414, 513, 549, 550, 569, 579, 580, 581, 582, 589, 590, 773, 777
pari opportunità 33, 34, 35, 67, 114, 194, 199, 255, 257, 258, 328, 329, 330, 331, 336, 380, 519, 590, 592, 593, 595, 596, 602, 614, 633, 634, 687, 756, 757, 759, 761, 763
partecipazione a commissioni 54
Partecipazione a concorsi 13, 174
partecipazione alle assemblee 85
parto plurimo 70, 240, 340, 412, 656
parto prematuro 69, 239, 340, 412, 651
part - time 44, 68, 81, 83
passaggi orizzontali 38
paternità 67, 235, 239, 340, 411, 413, 414, 579, 647, 653, 659, 660, 661, 759, 788
Patrocinio legale 75, 206, 342
patto di stabilità 523, 617, 624
pensione complementare 59, 107, 165, 166, 220, 293, 294
performance individuale 616, 618, 621, 757, 759, 764, 767
performance organizzativa 621, 757, 758, 759, 760, 764
periodo di allattamento 70, 240, 340
periodo di aspettativa 11, 65, 79, 171, 204, 237, 238, 345, 489, 572, 604, 638, 773
periodo di comporto 14, 15, 74, 242, 345, 576
Periodo di prova 10, 11, 21, 43, 64, 65, 71, 72, 81, 83, 87, 170, 179, 184, 192, 201, 202, 205, 208, 221, 238, 332, 334, 335, 339, 362, 392, 393, 395, 396, 398, 411, 546, 609, 644, 772, 780
Permessi brevi 15
permessi giornalieri 66, 67, 238, 239, 341, 413, 568
permessi per esami 74
Permessi retribuiti 12, 13, 14, 15, 29, 67, 68, 73, 78, 153, 239, 332, 334, 339, 341, 364, 381, 382, 400, 401, 412, 414, 424, 570, 571, 572, 589, 590, 591, 650
permessi sindacali 35, 200, 361, 364, 625, 641
Permesso retribuito 13, 67, 68, 239, 359, 400, 401, 408, 413, 415, 428, 589
persecuzione psicologica 117, 316
personale contingentato 158, 160, 161
personale di supporto 217, 223, 432, 434, 435, 441, 452, 453, 454, 472
personale in distacco 47, 87, 103, 105, 124
personale in servizio 27, 36, 38, 39, 51, 54, 56, 57, 73, 79, 86, 104, 108, 342, 357, 360, 361, 385, 397, 407, 421, 470, 596, 660
Personale neo assunto 11, 51, 122
Personale sottordinato 18
polizza assicurativa 75, 206
portatore di handicap 67, 239, 775
portatori di handicap 13, 66, 73, 239, 388, 397, 398, 399, 414, 579, 589, 590, 616, 773
posizioni organizzative 34, 35, 37, 41, 42, 55, 57, 58, 59, 106, 121, 127, 128, 139, 145, 151, 185, 186, 215, 256, 760
postazione di lavoro 84, 337, 338, 633
post-universitari 73, 122
potere organizzatorio 70, 150, 333, 338
Preavviso 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 54, 65, 66, 71, 74, 77, 78, 83, 117, 118, 122, 130, 140, 146, 152, 154, 156, 171, 175, 179, 180, 197, 201, 202, 204, 205, 213, 228, 231, 233, 237, 238, 242, 250, 262, 277, 283, 292, 303, 308, 314, 316, 318, 319, 325, 332, 335, 345, 362, 363, 364, 372, 376, 383, 392, 393, 399, 409, 410, 411, 413, 415, 416, 417, 418, 419, 428, 546, 547, 548, 549, 570, 591, 629, 631, 643, 644, 650, 654, 659, 685, 712, 752, 772, 778, 785
Premio di incentivazione 361
preparazione agli esami 73, 568
prerogative sindacali 35, 61, 137, 200, 235, 285, 619, 620
Prestazione lavorativa 18, 43, 44, 66, 67, 74, 78, 80, 82, 83, 84, 86, 134, 136, 165, 179, 233, 238, 239, 280, 281, 298, 316, 317, 334, 335, 337, 358, 377, 378, 395, 396, 398, 410, 416, 627, 631, 642, 643, 644, 645, 646, 652, 660, 685, 757, 763
prestazioni aggiuntive 114, 137, 138, 146, 150, 152, 216
prestazioni individuali 36, 56, 101, 126, 127, 128, 139, 145, 151, 577
Previdenza complementare 59, 107, 220, 363
Principi di correttezza 18, 116, 313, 314
principio di gradualità 116
Procedimento disciplinare 18, 19, 100, 118, 119, 253, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 330, 567, 629, 630, 631, 632
Procedura di reclutamento 10
Procedure di raffreddamento 36, 157, 234, 326
Procedure disciplinari 18, 314
processi di riorganizzazione 33, 34, 255, 256
processi di stabilizzazione 114, 150
processo di aziendalizzazione 129, 170, 447
Proclamazione dello sciopero 158
produttività 22, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 52, 56, 57, 58, 76, 82, 83, 101, 114, 120, 126, 127, 128, 129, 139, 145, 146, 150, 151, 187, 188, 189, 193, 215, 222, 229, 243, 257, 264, 327, 346, 377, 378, 390, 421, 599, 603, 604, 605, 616, 617, 618, 623, 627, 633, 756, 757, 758, 761, 763, 767, 768
professioni sanitarie 98, 103, 104, 105, 111, 129, 138, 250, 254, 255, 272, 274, 275, 278, 279, 290, 293, 295, 297, 299, 302, 307, 347, 348, 445, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 466, 467, 468, 469, 470, 500, 502, 513, 528, 541

proficuo lavoro 14, 15, 17, 62, 175, 583
Profilassi antitubercolare 23, 102, 186, 187, 245, 359
profilo di appartenenza 36, 37, 41, 55, 70, 103, 104, 111, 123, 230, 285, 468, 479
progetti finalizzati 399, 512, 517, 598
programmazione dei fabbisogni 73, 79, 241
programmazione sanitaria regionale 33, 255, 505
progressione economica orizzontale 33, 37, 54, 55, 115, 144, 149
progressione interna 37, 43, 91
Progressioni di carriera 765
progressioni economiche 616, 618, 764, 765
Pronta disponibilità 23, 54, 62, 63, 123, 173, 186, 187, 192, 203, 215, 222, 245, 260, 261, 321, 328, 358, 359, 477, 478, 481
prova teorico-pratica 38
Provvedimento disciplinare 19, 343, 567
pubblico servizio 285, 561, 562, 563, 564, 720
Puericultrice 39, 92, 94, 134, 402

Q

qualificazione professionale 22, 24, 27, 49, 51, 52, 57, 73, 85, 91, 103, 109, 115, 127, 128, 132, 139, 145, 151, 251, 328, 339, 341, 354, 448, 503, 517, 568, 602

R

raggiungere la struttura 63
Rapporti con il cittadino 17
Rapporti con il pubblico 136, 281
Rapporto di lavoro a tempo determinato 10, 64, 77, 78, 171, 198, 201, 230, 254
rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 338, 381, 683, 685, 696, 698, 700, 701, 702, 705, 706, 707, 711, 712, 713, 714, 717, 726
rappresentante della sicurezza 85, 587, 712
rappresentanze sindacali aziendali 200, 376, 378, 566, 567, 568, 570, 571, 572, 587, 619, 620, 642
rappresentanze sindacali unitarie 35, 367, 368, 372, 376, 377, 378, 391, 423, 572, 587
rappresentatività sindacale 620
razionalizzazione dei servizi 31, 196, 229
Recesso 11, 21, 71, 75, 77, 164, 179, 192, 202, 206, 221, 242, 249, 250, 266, 320, 546, 547, 664, 780, 785
reclutamento del personale 56, 90, 188, 595, 596, 615, 639
Recuperare le ore 15, 343
Recupero psico-fisico 18, 116
Regioni ed Autonomie Locali 162, 164, 294
relazioni sindacali 10, 32, 33, 34, 35, 36, 59, 64, 113, 114, 146, 150, 199, 200, 221, 236, 250, 255, 256, 284, 285, 296, 297, 298, 299, 304, 320, 326, 327, 328, 329, 334, 376, 377, 606, 616, 621, 622, 624, 704
rendita vitalizia 89, 249
Reperibilità 410
reperibilità del dipendente 63, 359
Residenza 16, 18, 20, 71, 87, 88, 175, 246, 332, 393, 410, 414, 415, 417, 506, 522, 551, 554, 559, 576, 615, 678, 775, 779, 785
responsabilità civile dei dipendenti 75
Retribuzione 85, 187, 213, 226, 244, 269, 270, 271, 272, 275, 276, 283, 287, 288, 289, 290, 301, 302, 303, 306, 307, 347, 358, 404, 546
retribuzione di posizione 82, 83, 171, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 191, 192, 193, 194, 195, 197, 205, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 219, 220, 221, 225, 226, 228, 230, 237, 244, 247, 248, 250, 256, 259, 265, 266, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 279, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 299, 302, 303, 306, 307, 308, 309, 317, 318, 319, 623
retribuzione di risultato 41, 42, 55, 171, 180, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 195, 210, 212, 213, 214, 215, 229, 244, 248, 255, 259, 263, 264, 265, 266, 268, 273, 274, 275, 278, 283, 286, 292, 293, 300, 304, 308, 315, 603, 615, 632, 759, 760, 764
retribuzione individuale di anzianità 21, 47, 52, 82, 85, 86, 88, 89, 101, 119, 123, 180, 181, 191, 197, 210, 214, 228, 229, 242, 244, 247, 249, 268, 273, 274, 317, 347, 358, 362, 363, 605
revoca degli incarichi 182, 183, 184, 208, 209, 221, 256, 616, 636
revoca dell'incarico 42, 209, 265, 266
Richiamo in servizio 410
Ricostituzione del rapporto di lavoro 74, 242
Ricovero ospedaliero 12, 15, 16, 174, 175, 345, 361, 658
riduzione dell'orario di lavoro 33, 66, 67, 203, 238, 239, 260, 341, 587, 589
riduzione di organico 33, 255
Rilevazione delle presenze 18
Rimborso delle spese 12, 47, 75, 87, 88, 89, 174, 206, 219, 246, 248, 365, 409, 410, 411, 445, 627
Rimprovero scritto 18
rimprovero verbale 18, 19, 116, 567, 629
Rimprovero verbale 18, 19, 116, 567, 629
Riposi compensativi 23, 55, 74, 86, 674
Riposi settimanali 12, 102, 174, 568
riposi sostitutivi 54, 245, 415
riposo compensativo 12, 46, 62, 63, 64, 174, 236, 261, 359, 408, 674, 679
Riposo settimanale 12, 174, 338, 408

Risoluzione del contratto di lavoro 10, 201
Risoluzione del rapporto 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 62, 78, 165, 175, 176, 179, 180, 202, 332, 342, 343, 363, 393, 395, 413, 417, 418, 508, 652, 659, 676, 748
risorse aggiuntive 31, 56, 101, 102, 104, 105, 114, 120, 126, 127, 128, 129, 139, 187, 190, 196, 227, 229, 617
risorse aggiuntive regionali 114, 120, 127, 128, 129, 139, 229
risorse umane 33, 42, 45, 47, 56, 83, 84, 95, 97, 106, 115, 129, 152, 167, 182, 188, 207, 256, 263, 264, 309, 312, 346, 356, 398, 483, 503, 513, 520, 521, 593, 595, 596, 597, 600, 606, 692, 757, 764, 767
risparmi di gestione 31, 190, 195, 196, 229, 263
Ritardi 343, 416
rotazione 23, 48, 156, 208, 219, 232, 240, 359, 409, 493
RSU 35, 61, 71, 154, 160, 161, 337, 338, 363, 364, 367, 368, 369, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 390, 391, 397, 423, 424, 425, 427, 428, 480

S

Sabato 12, 102, 173, 409, 624, 780, 781
Sale operatorie 23, 223, 359
Santo Patrono 12, 173, 174, 339, 409
Sanzione 18, 19, 116, 117, 118, 119, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 321, 344, 567, 568, 588, 615, 628, 629, 630, 631, 632, 646, 650, 655, 657, 658, 659, 672, 679, 680, 716, 717, 718, 725, 754
Sanzioni 18, 157, 234, 314, 326, 546, 567, 651, 655, 657, 658, 672, 679, 715, 716, 718, 724, 726, 727, 729, 739, 753, 754, 783
Sanzioni disciplinari 18, 19, 90, 314, 445, 546, 567, 568, 616, 629, 631, 633, 635, 641, 768, 769
scarso rendimento 117
Scatti di anzianità 407, 421
scioperi 87, 156, 157, 233, 245, 325, 326
sciopero 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 231, 232, 233, 234, 255, 324, 325, 326, 327, 335, 358, 364, 377, 394, 396, 569, 571, 671
sede di assegnazione 70, 338
sede di lavoro 84, 85, 156, 232, 316, 392, 410, 414, 415, 476, 537, 577, 579, 582, 629, 776
sede di servizio 13, 47, 87, 174, 246, 582, 607, 657
segreti di ufficio 562
Segreto d'ufficio 17, 313, 315
segreto professionale 117, 344, 438, 565, 699, 730, 739, 748
selezione interna 37, 38, 42, 46, 121
selezioni per i passaggi 33, 34
SERT 125, 129
Servizi articolati su tre turni 23
servizi assistenziali 64, 79, 236, 334, 452, 473
Servizi di diagnosi e cura 22, 23, 359
servizio all'estero 66, 238, 611, 612
Servizio civile 17, 411, 611, 685, 686
Servizio di guardia 173, 260
Servizio militare 17, 20, 81, 176, 192, 336, 394, 411
servizi pubblici essenziali 29, 154, 161, 193, 231, 255
Sicurezza 17, 29, 30, 34, 46, 76, 79, 85, 88, 94, 113, 116, 149, 154, 160, 193, 194, 223, 231, 232, 243, 246, 255, 256, 257, 298, 304, 313, 315, 320, 327, 331, 338, 344, 346, 354, 362, 381, 382, 383, 392, 400, 417, 438, 441, 447, 474, 487, 497, 500, 501, 502, 510, 511, 519, 522, 523, 531, 532, 533, 537, 562, 566, 586, 587, 596, 599, 603, 615, 632, 644, 648, 649, 650, 673, 674, 678, 679, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 717, 718, 719, 720, 721, 723, 724, 725, 726, 727, 729, 730, 731, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 752, 754, 783
sicurezza nei luoghi di lavoro 76, 243, 362, 689, 690, 691, 692, 693
sicurezza sul lavoro 116, 304, 313, 383, 511, 596, 681, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 697, 698, 700, 701, 703, 704, 705, 706, 707, 711, 713, 715, 719, 754
Sospensione cautelare 19, 119, 129, 283, 316, 317, 418
Sospensione dal servizio 19, 116, 117, 119, 314, 315, 316, 317, 566, 567, 629, 630, 631, 632
sostituzione dei lavoratori assenti 79
Sperimentazioni gestionali 508
spese di giudizio 75, 262
spese di viaggio 47, 88, 247, 365
spese sanitarie 166, 548
spostamento del dipendente 70, 150
stato di agitazione 157, 159, 160, 234, 326
stato di tossicodipendenza 66, 238
Statuto dei lavoratori 7, 324, 362, 364, 376, 566, 567
stipendio tabellare 49, 52, 54, 57, 124, 130, 180, 181, 192, 205, 210, 212, 225, 245, 247, 249, 268, 273, 274, 275, 279, 301, 304, 306, 317
straordinario festivo 62, 64, 396
struttura complessa 190, 199, 201, 202, 203, 204, 205, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 223, 226, 227, 228, 237, 240, 244, 245, 247, 248, 249, 255, 259, 260, 261, 264, 265, 266, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 275, 276, 277, 279, 283, 284, 287, 288, 289, 290, 292, 302,

303, 306, 307, 308, 321, 470, 506, 514, 515, 518, 520, 521
struttura della retribuzione 22, 25, 48, 52, 89, 180, 209, 210, 221, 268, 299
Sviluppo professionale 54

T

TBC 16, 175, 345
tecnico sanitario 25, 40, 95, 134, 142, 338, 350, 351, 355, 359, 487
telelavoro 84, 85, 336, 337, 338, 679, 685
Tempo parziale 10, 11, 32, 43, 44, 45, 56, 66, 67, 81, 82, 83, 84, 85, 123, 127, 212, 238, 239, 259, 334, 335, 336, 337, 341, 343, 344, 396, 397, 398, 399, 408, 586, 626, 627, 642, 643, 644, 645, 646, 652, 660, 673, 686, 780, 781
Tempo pieno 10, 32, 33, 43, 44, 45, 56, 68, 78, 82, 83, 84, 127, 334, 335, 337, 340, 359, 366, 398, 399, 413, 428, 461, 463, 576, 581, 582, 609, 627, 642, 643, 644, 645, 646, 654, 656, 660, 661, 775, 777, 780, 781
tentativo di conciliazione 27, 157, 158, 159, 234, 326, 365, 551, 552, 553
Terapie intensive 22, 23, 359
Terapie salvavita 15, 16, 175, 345
Termini di preavviso 10, 21, 179, 180, 201, 363, 418
Testimonianze 13, 174
TFR 31, 59, 101, 152, 164, 165, 167, 293, 294, 365
tirocinio 74, 97, 182, 342, 394, 452, 454, 610, 616
titoli di studio 38, 73, 91, 95, 98, 339, 342, 355, 459, 460, 461, 462, 568, 609, 616, 626, 704
trasformazione di posti di organico 33
trattamenti accessori 22, 56, 60, 79, 82, 146, 210, 268, 283, 334, 606, 617, 652, 764
Trattamento di fine rapporto 88, 247, 363, 418
trattamento di missione 47, 72, 205, 242
Trattamento di trasferimento 88, 247
Trattamento di trasferta 87, 246
Trattamento fondamentale 210, 268, 283
trattamento pensionistico 24, 64, 65, 75, 130, 237, 243
Trattamento previdenziale 17, 82, 176, 604, 654
Trattamento sanitario 1, 222, 414, 589, 591, 774
Trattenute per scioperi 87, 245
tredicesima mensilità 11, 13, 54, 68, 69, 80, 86, 88, 89, 101, 105, 107, 108, 129, 140, 146, 147, 148, 149, 152, 186, 202, 213, 227, 244, 245, 247, 249, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 291, 301, 303, 306, 308, 332, 347, 361, 362, 363, 406, 412, 671
turni 12, 22, 23, 45, 46, 57, 63, 64, 73, 96, 103, 123, 125, 156, 203, 233, 236, 260, 261, 277, 282, 291, 299, 321, 325, 327, 332, 333, 334, 339, 359, 476, 477, 478, 547, 568, 587, 673, 675, 676, 678, 775, 792, 795, 796
turni di lavoro 22, 73, 203, 260, 332, 568, 775
turno 22, 23, 24, 45, 63, 68, 123, 156, 184, 232, 233, 261, 291, 325, 334, 343, 344, 345, 358, 359, 360, 364, 407, 408, 476, 477, 480, 587, 675, 677, 775
tutela assicurativa aggiuntiva 75
tutela della maternità 65, 69, 84, 239, 340, 414, 579
tutela della salute 346, 399, 568, 587
tutoraggio 55, 265, 346, 530

U

Ufficio medico legale 16, 175, 345
unità operative 23, 26, 27, 54, 63, 82, 91, 96, 97, 182, 183, 188, 193, 233, 243, 261, 263, 325, 354, 356, 359, 399, 407, 409, 428, 492, 503, 516
universitari 73, 122, 219, 224, 262, 339, 342, 446, 448, 449, 450, 451, 459, 460, 461, 463, 464, 468, 469, 470, 471, 492, 493, 496, 552, 568, 594, 606, 608, 627, 682, 686, 689, 691, 692, 704, 708, 761

V

vacanza contrattuale 7, 112, 122, 124, 139, 144, 145, 151, 180, 181, 262, 296, 306, 357, 389, 405, 406
vacanza di posto in organico 47, 626
valorizzazione della dirigenza 170
valutazione dei dirigenti 193, 207, 209, 221, 224, 263, 264, 297, 300
valutazione dei rischi 320, 335, 382, 394, 396, 649, 671, 683, 688, 699, 700, 701, 702, 705, 707, 708, 710, 712, 713, 715, 716, 722, 723, 729, 730, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 749, 751
valutazione negativa 42, 105, 183, 197, 209, 265, 266, 276, 535
valutazione periodica 34, 42
valutazione permanente 34, 37, 55, 115
valutazione selettiva 54
vicedirigenza 601
vincita di pubblico concorso 20, 64, 65
Vincitore di concorso 11, 104, 106, 123
violenza morale 113, 117, 257, 316, 331, 593, 596, 633, 634
Visite mediche 14, 16, 102, 245, 338, 412, 632, 650, 669, 709
Visite specialistiche 16, 175, 346
Vitto e alloggio 362