

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO
DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
STIPULATO IL 7 APRILE 1999**

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 giugno 2001 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità, stipulato il 7 aprile 1999 nonché dell'ulteriore atto di indirizzo dello stesso in data 16 luglio 2001 e dell'autorizzazione governativa intervenuta il 7 settembre 2001, la Corte dei Conti, in data 20 settembre 2001, ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Lo stesso giorno 20 settembre 2001 alle ore 18,00 ha avuto luogo l'incontro tra :

I'ARAN :

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI - Presidente ...firmato.....

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali:

CGIL FP sanità_____ firmato _____

CISL FPS_____ firmato _____

UIL FPL _____ firmato _____

RSU: _____ firmato _____

Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Sunas, Soi

FIALS_____ firmato _____

Confederazioni sindacali:

CGIL_____ firmato _____

CISL_____ firmato _____

UIL_____ firmato _____

USAIE_____ firmato _____

CONFSAL__ firmato _____

Al termine della riunione, le parti suindicate, dopo aver dato corso alla correzione degli errori materiali di seguito elencati, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

Errori materiali corretti nel testo del CCNL:

- **Art. 7** (servizio di pronta disponibilità), comma 14, ultimo rigo, il comma cui deve farsi riferimento è il n.6 e non il 4;
- **Art. 12** (aspettativa), comma 10, dopo le parole "l'art. 27 del CCNL 1 settembre 1995" aggiungere "*come modificato ed integrato dal CCNL del 22 maggio 1997.* ";
- **Art. 44** (trattamento di trasferta), comma 11, la parola "indennità" va sostituita con la parola "*trattamento*";
- **Art. 45** (trattamento di trasferimento), comma 5, il comma cui deve farsi riferimento è il n. 2 e non il 3.

INDICE

TITOLO I - NORME GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione e finalità

CAPO II – Diritti sindacali

Art. 2 Diritto di assemblea

Art. 3 Patronato sindacale

TITOLO II – Disciplina del rapporto di lavoro

CAPO I – Classificazione del personale

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

Art. 5 Modifiche alle categorie C e D: profili sanitari e dell'assistente sociale

CAPO II – Mansioni

Art. 6 Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

CAPO III – Struttura del rapporto di lavoro

Art. 7 Servizio di pronta disponibilità

Art. 8 Compensi per ferie non godute

Art. 9 Riposo compensativo per le giornate festive lavorate

Art. 10 Lavoro notturno

CAPO IV – Cause di sospensione del rapporto di lavoro

Art. 11 Assenze per malattia

Art. 12 Aspettativa

Art. 13 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 14 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Art. 15 Tutela dei dipendenti portatori di handicap

Art. 16 Congedi per eventi e cause particolari

Art. 17 Congedi dei genitori

CAPO V – Mobilità

Art. 18 Mobilità interna

Art. 19 Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi

Art. 20 Comando

Art. 21 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

CAPO VI – Formazione

- Art. 22 Diritto allo studio
- Art. 23 Congedi per la formazione

CAPO VII – Disposizioni di particolare interesse

- Art. 24 Ricostituzione del rapporto di lavoro
- Art. 25 Copertura assicurativa
- Art. 26 Patrocinio legale
- Art. 27 Clausole speciali
- Art. 28 Diritti derivanti da invenzione industriale
- Art. 29 Mensa
- Art. 30 Attività sociali, culturali e ricreative

TITOLO III – FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Rapporti a termine

- Art. 31 Assunzioni a tempo determinato
- Art. 32 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo
- Art. 33 Contratto di formazione e lavoro

CAPO II – Rapporti di lavoro a tempo parziale

- Art. 34 Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 35 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

CAPO III – Discipline sperimentali

- Art. 36 Disciplina sperimentale del telelavoro

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I – Istituti particolari

- Art. 37 Retribuzione e sue definizioni
- Art. 38 Struttura della busta paga
- Art. 39 Lavoro straordinario
- Art. 40 Banca delle ore
- Art. 41 Bilinguismo
- Art. 42 Trattenute per scioperi brevi
- Art. 43 Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale
- Art. 44 Trattamento di trasferta
- Art. 45 Trattamento di trasferimento
- Art. 46 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Capo I – Norme finali e transitorie

- Art. 47 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali
- Art. 48 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro
- Art. 49 Errata corrige
- Art. 50 Norma speciale per le A.R.P.A.
- Art. 51 Procedure di conciliazione ed arbitrato
- Art. 52 Disapplicazioni

ALLEGATI

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONI A VERBALE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL
DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' STIPULATO IL 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 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 R.S.U. 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. È disapplicato l'art. 33 del DPR 384/1990.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

CAPO I

Classificazione del personale

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, 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.
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.

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 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.

CAPO II

Mansioni

ART. 6

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

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 purchè 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

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. E' disapplicato l'art. 18 del DPR 270/87.

ART. 8

Compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, 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

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. E' 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

Assenze per malattia

1. Dopo il comma 6 dell'art. 23 del CCNL del 1 settembre 1995, è inserito il seguente comma:

“6.bis. 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'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento”.

ART. 12

Aspettativa

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.

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.

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 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 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 frazionatamente 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

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 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.

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 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

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 21 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

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 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.

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

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. Rientra nel potere organizzativo 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.

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 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.

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

Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto

e con altre amministrazioni di comparti diversi

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 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.

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. E' 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 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 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

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. E' 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 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. 29

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.
 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. 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.
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

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

Assunzioni a tempo determinato

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

- a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;
- b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;
- c) per assunzioni legate a particolari punte di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.
- d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.
- e) per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina dell'art. 7, comma 6 della legge 28 dicembre 1988, n. 554, in base alle vigenti disposizioni”.

“2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207”.

“3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito” .

“4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato”.

“ 5. L’assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito”.

“ 6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- 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:

- a) l’apposizione del termine non risulta da atto scritto;

- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti”.

“ 8. Nelle ipotesi previste dall’art. 2, comma 2 della legge 230/1962, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli ed il rapporto di lavoro si estingue alla scadenza originaria”.

“ 9. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi e fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto disposto dall’art. 23, comma 4 della legge 56/1987 in materia di iscrizione nella lista di collocamento e relativa graduatoria”.

“ 10. Ai sensi dell’art. 2 della legge n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un’altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempre che il dipendente assente sia lo stesso”.

“ 11. Il medesimo dipendente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l’applicazione del comma 10, solo dopo il decorso di dieci ovvero di venti giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti”.

“ 12. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 10, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto”.

“ 13. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza”.

“ 14. I documenti di cui all’art. 14 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Alla fine di ciascun anno, le aziende forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3 nonché quelle di cui al comma 8.

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

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

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, precedenza 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:

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

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

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

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

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

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

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B) 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. 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.

2. L'art. 24 del CCNL del 7 aprile 1999 è così integrato:

A) al comma 2 è aggiunta la seguente lettera:

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

B) il comma 4 è sostituito dal seguente:

“ 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.”

C) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

“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 purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.”

ART. 35

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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”

“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.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.”

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

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. E' 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 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. 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:

- a. 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;
- b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
- c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
- d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
- e. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
- f. Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L.43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:

- Attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- Assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- Attività che comportino imbarchi brevi;

- Interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 50, comma 2, ultimo periodo.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.

16. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 5 decorrono dal 31 dicembre 2001.

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

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 e all'equo indennizzo che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPR del 5 luglio 1965; art. 50 DPR 761/1979; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834/1981 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31, legge 23.12.1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue.

- a. Per la determinazione dell'equo indennizzo si considera il trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a), del CCNL del 7 aprile 1999, della categoria e posizione economica di appartenenza maggiorata dell'80%;
- b. La misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica, iscritte alla prima categoria della tabella A allegata al DPR 23 dicembre 1978, n. 915, è pari a 2,5 volte l'importo dello stipendio determinato a norma del punto a);
- c. Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;
- d. restano ferme le percentuali di riduzione stabilite dalle vigenti norme per le menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria.

L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa.

Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art.49 del DPR 761/1979 e l'art. 63 del DPR 270/1987.

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato 2.

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

1. All'art 36, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999, dopo le parole "livello di appartenenza" va aggiunta una virgola seguita dalle parole "alla fascia economica in godimento".

2. All'art. 44, comma 1 lett. *e*), del CCNL 7 aprile 1999 è aggiunto l'art. 34 del DPR 761/1979 e alla lettera *d*) del medesimo comma è aggiunto l'art. 29 del DPR 761/1979.

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 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

Procedure di conciliazione ed arbitrato

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.

ALLEGATO 1

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E PROFILI

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-economici 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.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

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

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI : Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA B

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.

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

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. ()*

() Tale profilo diventa ad esaurimento, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del presente contratto.*

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.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

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

Operatore sociosanitario

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;
- 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.

MODALITÀ 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:

1. 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;
2. 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 2^ categoria

Per il personale appartenente alle seguenti figure già ricomprese nell'ex profilo professionale di Operatore professionale di 2^ 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 modificazioni ed integrazioni

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 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.

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.

MODALITÀ 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 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 il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

- dall'interno:

- 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 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 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 disposizioni 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 predisporre 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.

MODALITÀ 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.

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO D_s:

- 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 D_S:

- dall'esterno:
 - per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
 - per il solo profilo infermieristico, in alternativa, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;
 - per il Collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto, il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato - ove necessario - delle prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni.
- dall'interno:
 - per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:
 1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
 2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;
 3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale
 - per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:
 1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale
- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

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.

Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie

Categorie e Posizioni economiche di sviluppo

(importi annui lordi dell'IIS)

Ds	<i>Ds1</i>	<i>Ds2</i>	<i>Ds3</i>	<i>Ds4 e Ds5</i>
12.658.000	12.658.000	12.698.000	12.698.000	12.698.000
D	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4 e D5</i>
12.482.000	12.482.000	12.482.000	12.482.000	12.482.000
C	<i>C1</i>	<i>C2</i>	<i>C3</i>	<i>C4</i>
12.339.000	12.339.000	12.339.000	12.339.000	12.339.000
Bs	<i>Bs1</i>	<i>Bs2</i>	<i>Bs3</i>	<i>Bs4</i>
12.237.000	12.237.000	12.237.000	12.237.000	12.237.000
B	<i>B1</i>	<i>B2</i>	<i>B3</i>	<i>B4</i>
12.153.000	12.153.000	12.153.000	12.153.000	12.153.000
A	<i>A1</i>	<i>A2</i>	<i>A3</i>	<i>A4</i>
12.078.000	12.078.000	12.078.000	12.078.000	12.078.000

**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 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.

4. 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 esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**TABELLA DI EQUIPARAZIONE PERSONALE EX OSMER
CONFLUITO NELL’A.R.P.A. DELLA REGIONE FRIULI - VENEZIA GIULIA**

CCNL SANITA’	CCNL DEL SETTORE DEL COMMERCIO
A	/
B	V liv.
B – liv. BS	IV liv.
C	III liv.
D	II liv.
D – liv. DS	I liv.
	Quadri

La presente tabella di equiparazione riguarda esclusivamente il personale proveniente dall’Osservatorio Meteorologico Regionale (OSMER) della Regione a Statuto speciale Friuli-Venezia Giulia, confluito nell’A.R.P.A. della stessa regione. A detto personale è applicato il CCNL del settore del Commercio. Data la peculiarità dei profili esaminati, la suddetta tabella non ha valenza generale, ma riguarda esclusivamente il personale della predetta A.R.P.A.

Pertanto, nel caso in cui presso altre A.R.P.A. si verificasse la confluenza di dipendenti provenienti dal settore del Commercio, dovrà essere nuovamente attivata la presente procedura contrattuale. Qualora, in tale ipotesi, le parti riscontrassero la perfetta identità dei profili di cui sarà richiesta l’equiparazione a quelli esaminati con la presente tabella, l’A.R.A.N. e le OO. SS. procederanno all’equiparazione con un mero protocollo d’intesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 1, comma 2, le parti prendono atto che 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. 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 11, le parti concordano che l'azienda sanitaria competente per territorio è quella dove risiede il dipendente in malattia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'art. 17, è assimilabile al genitore unico, previsto dalla legge 53/2000, il caso in cui uno dei due genitori versi in regime di restrizione della libertà personale. Inoltre, in relazione al comma 2, lett. a), tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 5 relativo al II biennio economico 2000-2001, le parti confermano l'applicabilità della circolare del Ministero della Sanità n. 11 del 22.1.1971, nel senso che l'indennità di rischio radiologico compete, nei casi in cui non è stata trasformata in indennità professionale specifica, anche nei casi di astensione obbligatoria e nelle altre tipologie di assenze elencate nella predetta circolare.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In relazione all'art. 20 comma 2, le parti precisano che l'equiparazione del servizio prestato in posizione di comando vale anche nel caso che il comando stesso si trasformi in mobilità definitiva presso l'azienda dove esso è stato svolto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione all'art. 29, per i tirocinanti e per il personale assunto con contratti di fornitura di lavoro temporaneo che usufruiscono del servizio mensa, le parti concordano che i relativi oneri sono a carico delle aziende, con riguardo ai capitoli per il finanziamento della formazione o del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Con riferimento all'art. 33, le parti, nel confermare che le aziende, per l'utilizzo di professionalità non previste dagli assetti organici possono ricorrere alle flessibilità disciplinate dal presente CCNL, con riferimento al comma 6 dell'articolo si danno, altresì, atto che l'onere della formazione dei lavoratori assunti con tale tipologia di contratto sono ricompresi nell'apposito progetto formativo di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 863/1984.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con riferimento all'art. 34, comma 2 lett. c), le parti concordano che il passaggio da tempo parziale a tempo pieno del dipendente assunto a tempo parziale si configura come un diritto allo scattare del triennio, mentre prima di tale data esso si configura come una facoltà esercitabile dall'azienda con il consenso del dipendente o su domanda dello stesso. Sono comunque fatte salve le condizioni previste dall'art. 35 comma 1 sul consolidamento dell'orario di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riferimento all'art. 35, le parti concordano che, fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento normativo 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'art.1, comma 3 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 38, a fini di trasparenza e per semplificare le procedure, le parti concordano che le Amministrazioni diano periodica comunicazione dello stato del computo delle assenze effettuate a qualsiasi titolo (per ferie, per malattia, ecc.....) ed adottino strumenti informatici per l'acquisizione dei certificati di malattia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Nell'ambito dell'evoluzione dell'assistenza sociale e dell'integrazione dei servizi ospedalieri e del territorio e nell'attesa di una definizione con normativa statale o regionale dei relativi corsi di formazione, le parti convengono sulla necessità di approfondire nella prossima tornata contrattuale l'istituzione del profilo dell'operatore di prevenzione in strada, allo scopo di ridurre l'incidenza delle patologie correlate alla dipendenza da sostanze stupefacenti oltre ad incentivare ed agevolare il rapporto fra i tossicodipendenti e le strutture sanitarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentalità, offrono agli enti ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

In relazione all'art. 28 del CCNL 7.4.1999, le parti concordano che, laddove le Aziende nella categoria B non abbiano istituito nuovi profili appartenenti al livello economico Bs, la sostituzione di personale appartenente alla categoria C, ai sensi dell'art. 28 citato, può essere affidata per le causali ivi previste al personale appartenente alla categoria B iniziale.

Ciò nel presupposto che, per effetto dell'assetto organico dell'azienda, la qualifica immediatamente superiore alla categoria B, esclusivamente in tali casi e sino alla istituzione dei relativi posti, sia da intendersi direttamente quella della categoria C.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Con la presente dichiarazione le parti prendono atto dell'emanazione da parte del Ministero della Salute dei sottonotati provvedimenti (entrati in vigore in concomitanza con la sigla dell'ipotesi di questo contratto, avvenuta il 7 giugno u.s.), per i quali, data l'interconnessione con le declaratorie si rendono necessarie le seguenti valutazioni di raccordo.

1) Con riferimento al DM del Ministero della Sanità (ora della Salute) del 29 marzo 2001, n. 182 pubblicato in G.U. n. 115 del 19.05.2001, le parti prendono atto che la denominazione del profilo di "tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e psicosociale", di cui all'art. 19, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999 corrisponde a quella di "*tecnico della riabilitazione psichiatrica*". La modifica opera automaticamente sulla denominazione, per effetto del citato DM anche se il presente contratto non ne ha potuto prendere atto formalmente.

2) Con riferimento al regolamento concorsuale approvato con DPR 27 marzo 2001, n. 220, pubblicato in G.U. supplemento ordinario n. 144/L del 12.06.2001, le parti prendono, altresì, atto che esso riporta le categorie di personale ed i profili di cui alle declaratorie allegate al CCNL del 7 aprile 1999.

In conseguenza della ricollocazione nella categoria D con le denominazioni, rispettivamente, di collaboratore professionale sanitario e di collaboratore professionale assistente sociale, dei profili del ruolo sanitario e dell'assistente sociale del ruolo tecnico, già inquadrati nella categoria C nonché dell'istituzione del profilo dell'operatore socio sanitario (cfr. art. 9 del CCNL II biennio economico 2000-2001 e artt. 4 e 5 del presente contratto), le declaratorie di cui al punto precedente sono state sostituite da quelle del presente contratto, alle quali dovrà farsi riferimento.

Le parti convengono di inviare la presente dichiarazione al Ministero per la Salute, per la eventuale valutazione sulla necessità di una disciplina di raccordo.

3) Il DM 29 marzo 2001, pubblicato sulla G.U. n. 118 del 23.05.2001, riordina le discipline del personale sanitario, in modo differente da quello indicato sia nelle declaratorie del presente contratto che nel regolamento di cui al punto 2). Trattandosi di un adeguamento formale, le parti ritengono che esso operi automaticamente sul raggruppamento dei profili, nell'ambito delle discipline comprese nelle declaratorie che si intendono automaticamente adeguate.

Rimangono confermati anche i profili professionali di odontotecnico e di ottico indicati nell'art. 19 del CCNL 7.4.1999, per i quali sono in corso di emanazione i decreti del Ministero della Salute.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La scrivente Organizzazione, preso atto dei contenuti emersi dall'odierno confronto negoziale sul rinnovo del secondo biennio economico e sulla adozione delle code contrattuali, ed in particolare sul fatto che l'atto di indirizzo fornito dal Comitato di Settore ha sostanzialmente indotto le parti a rivedere quanto sottoscritto nell'accordo tecnico dello scorso 4 maggio, ritiene di dover confermare le argomentazioni espresse nella precedente dichiarazione a verbale in ordine a quanto segue :

- Il finanziamento di aumenti contrattuali per il biennio pari a 3,22 % (1,2% anno 2000 + 1,7 % anno 2001 + 0,32 di differenziale inflazionistico) ed ulteriori risorse da allocare sull'art.39 pari a 0,4 % e la rivalutazione della RIA, pur consentendo a tutto il personale aumenti che vanno oltre quanto concesso agli altri comparti dell'ex pubblico impiego, non consente - *per il personale che non è stato interessato dalle eventuali ricollocazioni* – una reale armonizzazione del comparto che sia in linea cioè con quanto avvenuto nelle aree dirigenziali;
- Ancora una volta non si è voluto adottare una seria regolamentazione dell'esercizio della libera professione per gli operatori. Va prevista, così come più volte rivendicato, una norma contrattuale che consenta l'attività dei professionisti del comparto, così individuati ed abilitati ex lege. Facendo cioè in modo che sia il contratto del comparto, e non quello di altre categorie, a regolamentare l'attività degli operatori sanitari e sociali nell'esercizio della professione. Nella fattispecie deve essere inserita nel Contratto apposita norma che vincoli le parti a contrattare al livello integrativo sia il range operativo (libera professione individuale, di équipes ed aziendale) nonché la quantificazione economica retributiva che la medesima attività comporta.
- Relativamente all'ultima stesura dell'art. 12 (Norma Programmatica), si rileva come questa, contrariamente alla precedente, consente alle Aziende la facoltà di rideterminare le dotazioni organiche - *al fine di favorire il processo di riorganizzazione anche per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo* – con oneri a carico del proprio bilancio. Tale previsione, in buona sostanza, non permette un adeguato ed agile percorso di carriera ai Lavoratori dei ruoli tecnico ed amministrativo i quali, a tutt'oggi e sin dalle tornate contrattuali che hanno caratterizzato l'ultimo decennio, certamente non hanno fruito di particolari benefici. Non si è voluto prevedere, in particolare, un percorso che consentisse – attraverso specifici percorsi - la straordinaria riqualificazione dei coadiutori amministrativi.

- Relativamente alla disciplina di raccordo di cui alla dichiarazione congiunta n. 13, punto 2), con il DPR 27.03.2001, n. 220 dovrà essere contemplato altresì l'adeguamento dei requisiti in coerenza con la disciplina del DM 509/99 e ss.

Precisa altresì che la sottoscrizione del verbale odierno non inficia - in quanto non risolutiva del problema - la richiesta già formalizzata, di attivazione delle procedure di interpretazione autentica sull'art. 18, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 7 aprile 2001 ed evidenza espressa riserva rispetto alla tabella di equiparazione riguardante l'A.R.P.A. della Regione Friuli Venezia Giulia in quanto la stessa tabella, prevedendo l'inserimento negli organici di personale laureato, potrebbe essere utilizzata strumentalmente per inserire altro personale in profili oggi non previsti dal C.C.N.L. del comparto Sanità.

Roma, 20 settembre 2001

Federazione Sindacati Indipendenti
GIÀ: RS.U./Snatoss-Adass-Fase-Fapas-Sunas-Soi

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 13 precisando di condividere la necessità di prevedere la nuova disciplina concorsuale relativa ai profili per i quali il CCNL ha cambiato la categoria di accesso, colgono l'occasione per ribadire, invece, il totale dissenso già emerso durante l'iter della disciplina concorsuale rispetto ad ampie parti del Regolamento di cui al DPR n. 220/2001 che, ritengono debba essere rivisto completamente e non solo nelle parti corrispondenti alle modifiche introdotte con il presente CCNL.