

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELLE STRUTTURE SANITARIE ASSOCIATE AIOP,
ARIS E FDG
2002-2005**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art.1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico.

Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.

Art.2 - Disposizioni generali

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

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art.1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art.1 per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art.3- Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

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

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

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELLE STRUTTURE SANITARIE ASSOCIATE AIOP,
ARIS E FDG
parte normativa 2002—2005
biennio-economico 2002-2003triennio normativo ed
economico 2016-2018**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art.1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, e Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico e del personale dirigente.

Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.

Art.2 - Disposizioni generali

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

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art.1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art.1 per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art.3- Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

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

Art.4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1/1/02 al 31/12/2005, per la parte economica al periodo dall'1/1/02 al 31/12/03 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenza diverse).

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art.5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

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

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

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

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

1. Servizi Essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ASSISTENZA SANITARIA

A) Assistenza d'urgenza:

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

norma.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore, se non diversamente regolate dal presente ccnl.

Art.4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce - sia per la parte normativa, sia per la parte economica - al periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 per la parte normativa al periodo dall'1/1/02 al 31/12/2005, per la parte economica al periodo dall'1/1/02 al 31/12/03 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenza diverse).

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Art.5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

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

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

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

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

1. Servizi pubblici essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ASSISTENZA SANITARIA

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;

B) Assistenza ordinaria:

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

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

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

- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

A2) Assistenza ordinaria:

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

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.

A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

- servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
- servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e di vigilanza, nei casi d'emergenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Protezione civile:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

2. Contingenti di personale

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

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'articolo 7 del presente CCNL, individuano:

- Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'emergenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati
- I contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

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

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
 - nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti

D) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento della prestazioni sopra indicate;

- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

E) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

1. Servizi Essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria:

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ASSISTENZA SANITARIA

A) Assistenza d'urgenza:

pronto soccorso medico e chirurgico;

rianimazione, terapia intensiva;

unità coronariche;

assistenza ai grandi ustionati;

emodialisi;

prestazioni di ostetricia connesse ai parti;

medicina neonatale;

servizio ambulanze, compreso eliambulanze;

servizio trasporto infermi.

~~B) Assistenza ordinaria:~~

~~servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;~~

eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

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

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

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

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

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della

~~unità spinali;~~

~~prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;~~

~~assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;~~

~~assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;~~

~~assistenza neonatale;~~

~~attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.~~

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

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

2. Contingenti di personale

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

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'articolo 7 del presente CCNL, individuano:

- Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati
- I contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. In mancanza di accordo aziendale, o in caso di inidoneità dello stesso a causa di modifiche normative o nella conformazione clinico-assistenziale della struttura, il Direttore Sanitario può emanare regolamentazioni provvisorie, con obbligo di convocare le OO.SS. entro dieci giorni dall'adozione di tale provvedimento. Qualora non si giunga ad un accordo, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati al punto 4, comma 2, lett. c).

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

Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

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

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

5. Sanzioni

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
 - nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

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

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

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

Art. 7 - Contrattazione decentrata

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

A livello regionale, le parti potranno definire:

- a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;
- b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;
- c) Le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art.47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL;
- d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
- e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M.

- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

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

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

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

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

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

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

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo

(Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;

f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art.70;

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

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

a) l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e Parti Sociali del 23 luglio 1993, può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti; per le strutture classificate che hanno applicato – ai sensi dell'accordo del 25 novembre 1996 – i vari modelli di incentivazione, si fa riferimento ai relativi accordi attualmente esistenti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro, in riferimento alla Legge 23 maggio 1997, n.135, e successive integrazioni e modificazioni;

b) l'accordo che, secondo quanto previsto all'art.47, stabilisce le modalità applicative per la progressione orizzontale nelle categorie, secondo le linee definite a livello regionale. In mancanza di accordo a livello regionale si procederà all'applicazione, così come previsto dal successivo articolo 47, commi 1 e 2;

c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art.44;

d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;

e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;

f) le seguenti materie espressamente previste:

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
- l'orario di lavoro per le parti di cui all'art.18;
- il regolamento della banca delle ore di cui all'art.20.;
- i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art.21;
- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art.27;
- la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art.30;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli

dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lettera e).

5. Sanzioni

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

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

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

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

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

Art. 7 - Contrattazione decentrata

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

A livello regionale, le parti potranno definire:

- a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;
- b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione

artt.34 e 35;

- la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art.36;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art.59;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art.60;

g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità

h) ogni altra materia espressamente rinviata.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

Art. 8 - Diritto all'informazione

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

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) *Livello nazionale:*

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

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro;

2) *Livello regionale:*

semestralmente, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;
- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente CCNL;
- ove richiesto, tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture;

3) *Livello aziendale:*

fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni,

della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;

- c) Le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art.47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL;
- d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
- e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M. (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;
- f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art.70;

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

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

- a) l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e Parti Sociali del 23 luglio 1993 e di cui al successivo art. 65, può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti; per le strutture classificate che hanno applicato - ai sensi dell'accordo del 25 novembre 1996 - i vari modelli di incentivazione, si fa riferimento ai relativi accordi attualmente esistenti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, in riferimento alla Legge 23 maggio 1997, n.135, e successive integrazioni e modificazioni alle disposizioni di legge che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per le retribuzioni incentivanti;
- b) l'accordo che, secondo quanto previsto all'art.47, stabilisce le modalità applicative per la progressione orizzontale nei le categorie, secondo le linee definite a livello regionale. In mancanza di accordo a livello regionale si procederà all'applicazione, così come previsto dal successivo articolo 47, commi 1 e 2;
- c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art.44;
- d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- f) le seguenti materie espressamente previste:

queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalla DLgs n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

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

Art. 9 - Pari opportunità

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

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

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

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

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

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

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
- l'orario di lavoro per le parti di cui all'art.18;
- il regolamento della banca delle ore di cui all'art.20.;
- i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art.21;
- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art.27;
- la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art.30;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt.34 e 35;
- la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art.36;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art.59;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art.60;

g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità

h) ogni altra materia espressamente rinviata.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

Art. 8 - Diritto all'informazione

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

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) Livello nazionale:

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

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro;

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

- Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art.77, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE.

Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (*allegato I*).

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

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

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

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati Paritetici presso ciascuna Azienda o Ente con i seguenti compiti:

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

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle Aziende o Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di

2) Livello regionale:

semestralmente, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;
- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente CCNL;
- ove richiesto, tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture;

3) Livello aziendale:

fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalla DLgs n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

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

Art. 9 - Pari opportunità

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

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

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi [della legge n. 125/1994 del d.lgs. 198/2006 e s.m.i.](#)

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste

sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

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

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

a) I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle Aziende o Enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle Aziende o Enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

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

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

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

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

Si intende per personale tecnico esecutivo (di cui al comma 3 dell'art.3 della Legge 12/3/99, n.68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario

misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

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

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

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

- Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art.77, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione -del 27/11/1991, n.92/131/CEE.

Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (*allegato I*).

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

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

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

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati Paritetici presso ciascuna Azienda o Ente con i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di

specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.
Per gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistano.

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

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

Art. 12 - Documenti di assunzione

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

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

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

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

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

Art.13 - Visite mediche

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal DLgs n.626/94 e successive

propria competenza;

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

modificazioni e dal DLgs n.230/95.

Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

Art. 14 - Periodo di prova

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

- due mesi per le categorie A e B;
- sei mesi per le altre categorie.

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

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

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

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

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

Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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

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

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

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla propria deve essere corrisposta, in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita,

Art. 11 - Assunzione

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

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

Si intende per personale tecnico esecutivo (di cui al comma 3 dell'art.3 della Legge 12/3/99, n.68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.

Per gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistano.

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

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

Art. 12 - Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione e/o in caso di successive richieste il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti indicati a titolo esemplificativo ed ogni altro documento propedeutico all'istituzione del rapporto di lavoro:

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

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio, nonché ogni mutamento relativo alle circostanze certificate o autocertificate in sede di assunzione, presentando – ove richiesto dal datore di lavoro – idonea

maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali salariali.

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

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

Art. 16 - Cumulo delle mansioni

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

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

Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove

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

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

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

Art. 13 - Visite mediche

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal DLgs n. [626/9481/2008 81/08](#) e successive modificazioni e dal DLgs n. 230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

Art. 14 - Periodo di prova

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

- due mesi per le categorie A e B;
- sei mesi per le altre categorie.

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

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

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

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

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

l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

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

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al *Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione*, formalizzato nell'Intesa Governo-Parti Sociali del 22/12/98, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art.59 del presente contratto.

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

Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il lavoratore, fatte salve le ipotesi di adibizione a mansioni inferiori previste dalla legge, deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili alla stessa categoria di cui all'art. 45 delle ultime effettivamente svolte.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore in servizio, dopo un periodo di nove mesi consecutivi per le qualifiche inquadrate nelle categorie A e B o per un periodo di dodici mesi consecutivi per le altre qualifiche, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale ove richiesto, e salvo diverso accordo con il lavoratore da stipulare per iscritto – ai fini della prova – prima dell'assegnazione.

L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata per iscritto, ai soli fini della prova.

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

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

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

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

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

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

Art. 19 - Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni.

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

Art. 20 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere

Art. 16 - Cumulo delle mansioni

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

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

Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore

immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'articolo 7 lettera f).

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di :

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'articolo 77.

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

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

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

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo

sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore , comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

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

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettemanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al *Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione*, formalizzato nell'Intesa Governo-Parti Sociali del 22/12/98, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art.59 e dall'art. 69, commi 3 e ss- (**Tempi di vestizione e consegne**) del presente contratto.

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

La consecutività del riposo giornaliero non è obbligatoria per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità; in ogni caso, l'obbligo di riposo giornaliero non è violato qualora le 9 ore minime di sospensione dell'attività non vengano rispettate per effetto dello straordinario.

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

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

verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 59.

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

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58.

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

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

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

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

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

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

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

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

consentire anche l'eventuale rotazione degli operatori fuori turno.

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

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

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

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

In caso di adesione a forme di lavoro agile (cd. smart working) ai sensi della Legge n. 81/2017, gli appositi accordi individuali stipulati in forma scritta tra Struttura e lavoratore disciplineranno le modalità di distribuzione dell'orario di lavoro, nel rispetto comunque del monte ore derivante dal presente articolo (ovvero di quello concordato individualmente in caso di lavoro a tempo parziale) e, comunque, dei riposi previsti dal d.lgs. 66/2003 e dal presente articolo.

Art. 19 - Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore giornaliere, calcolate come media su 14 giorni.

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

Art. 20 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate

Art. 22 - Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento, in riferimento all'accordo interconfederale specifico, è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.

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

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

mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e con la preminente necessità di consentire al personale il godimento delle ferie.

Le strutture pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito. Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. -Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'articolo 7 lettera f).

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di :

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'articolo 77.

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno; la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, tale indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, per quanto non diversamente previsto dal presente articolo, è disciplinato dalla normativa vigente .

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti

accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Ai soli fini dell'interpretazione del presente capoverso, devono intendersi confermate le definizioni di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale contenute nella previgente normativa.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è tenuto allo svolgimento di di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 59, nonché allo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare -

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

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari costituisce infrazione disciplinare ai sensi dell'art. 41 del presente ccl, ma, salva recidiva o reiterazione, non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

~~Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In caso di esercizio di tale clausola, il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni di calendario. Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione temporale.~~

In caso di stipula di clausole elastiche, è facoltà del datore di lavoro modificare: i) la collocazione temporale della prestazione nel limite di un monte ore annue pari a 200 ore; ii) la durata della prestazione nel limite di un monte ore annue pari a 200 ore.

Npuò variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da

un componente della rappresentanza sindacale aziendale.

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

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

~~Non costituisce esercizio di clausole elastiche, né dà luogo a maggiorazioni, l'eventuale modifica della durata e/o dell'articolazione dell'orario di lavoro eventualmente concordata, - anche in via meramente temporanea, mediante appositi accordi scritti successivi all'assunzione.~~

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

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

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i due anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie. Resta inteso, inoltre, che il diritto di precedenza di cui all'art. 8, co. 6, d.lgs. 81/2015 troverà applicazione solo qualora il lavoratore disponga dei titoli e dei requisiti necessari per ricoprire la nuova posizione.

Ai fini della applicazione di qualsiasi disposizione del presente ccnl per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro (ivi incluse le percentuali massime di cui agli artt. 23, 24 e 25), i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

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

Art. 22 - Contratti di inserimentoContratto di apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo

indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- b) apprendistato professionalizzante.
- c) apprendistato di alta formazione e di ricerca.

A) Disciplina generale.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato è necessario un contratto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la prestazione di lavoro, le relative mansioni, il periodo di prova, la durata del contratto di apprendistato, la categoria/posizione economica di inquadramento iniziale e quella finale, la qualifica che potrà essere acquisita, il piano formativo individuale (secondo lo schema allegato al presente ccnl) che contiene i percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle maturate dal lavoratore. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatte salve le deroghe previste dalla vigente normativa.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Di conseguenza, alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni di calendario decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le parti, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni, mediante appositi patti scritti, possono prolungare il periodo di apprendistato per una durata non superiore a quella di tali eventi sospensivi.

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto di quanto

previsto dalla vigente normativa e dal presente ccnl, è seguita da un referente o tutor aziendale che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. La funzione di referente potrà essere ricoperta anche da un lavoratore in possesso di requisiti professionali adeguati che dovrà avere una categoria di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. L'attività di tutoring non comporta, per il referente, alcun compenso aggiuntivo o indennità ulteriore, dovendosi intendere remunerata con l'ordinaria retribuzione. Durante l'apprendistato il lavoratore non matura anzianità a nessun fine di legge e di contratto collettivo.

B) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere assunti con tale contratto i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

La Struttura che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito dal d.m. 12 ottobre 2015 e s.m.i. Il medesimo decreto, inoltre, definisce anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

Quanto agli aspetti di propria competenza, le parti convengono che:

1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione devono comprendere puntualmente anche la formazione in

Art. 23 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

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

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

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

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

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del DLgs 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

- a. per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b. per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- c. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- d. per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
- e. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
- f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;
- g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di

materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista va attribuito convenzionalmente una posizione economica di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del d.lgs. 81/2015, la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al la posizione di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro.

<u>Primo anno</u>	<u>non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per la posizione economica di inquadramento</u>
<u>Secondo anno</u>	<u>non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per la posizione economica di inquadramento</u>
<u>Terzo anno</u>	<u>non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per la posizione economica di inquadramento</u>
<u>Quarto anno</u>	<u>non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per la posizione economica di inquadramento</u>

4) successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, previo accordo tra Struttura e lavoratore, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è pari a sette anni;
5) per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% della paga oraria di cui all'art. 58 del ccnl, riproporzionata sulla base dei coefficienti di cui alla sopra riportata tabella.

C) apprendistato professionalizzante.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni (ovvero 15 anni, nei casi ammessi dalla vigente normativa) ed i 29 anni (30 anni non compiuti). Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 81/2015 i lavoratori beneficiari di

carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

i. per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;

j. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.)

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

indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età, nonché ogni altra categoria prevista dalla legge.

Il rapporto di apprendistato ha una durata non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per acquisire i profili professionali di cui al seguente elenco, il quale indica anche la durata del rapporto di apprendistato e la specifica posizione economica di inquadramento:

<u>Profilo professionale</u>	<u>Posizione economica</u>
------------------------------	----------------------------

<u>Durata del rapporto di apprendistato</u>

Per la definizione dei profili professionali di cui sopra, si fa riferimento alle declaratorie di cui all'art. 51 del presente ccnl.

Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi, riproporzionate in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi. All'interno di tale monte ore rientrano sia gli interventi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze di base o trasversali, sia quelli di tipo specializzante.

Gli interventi trasversali o di base sono finalizzati all'acquisizione delle seguenti competenze: essere in grado di inserirsi in un contesto organizzativo aziendale, operare in conformità alla sicurezza sul lavoro, esercitare i diritti e doveri previsti dalla legislazione di settore, comunicare e relazionarsi nell'ambito lavorativo e utilizzare i supporti informatici di base.

Il contenuto della formazione specializzante sarà concordato nel contratto individuale, coerentemente con le finalità del piano formativo e con le esigenze proprie del profilo professionale di destinazione.

L'attività formativa potrà svolgersi sia mediante lezioni teoriche (anche con modalità e-learning) o esercitazioni (cd formazione teorica), sia "on the job" (cd. formazione sul campo).

In ogni caso, le Strutture assicureranno che: i) almeno il 50% del monte ore sia destinato alla formazione specializzante; ii) almeno il 20% del monte ore di formazione sia svolta con modalità di "formazione teorica".

Previo accordo individuale, il periodo di apprendistato effettuato presso altre Strutture, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno riconosciute dal nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Tale disposizione trova applicazione anche qualora il lavoratore abbia già svolto precedenti periodi di apprendistato presso il medesimo datore di lavoro.

L'apprendista ha diritto, per l'intera durata dell'apprendistato, compresi i periodi di formazione esterna all'azienda, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente ccnl per i lavoratori della qualifica per la quale egli è stato assunto.

L'apprendista sarà inquadrato sin da subito in una posizione

Art. 24 - Somministrazione di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

economica coerente con la qualifica professionale alla cui acquisizione il contratto è finalizzato, con riconoscimento della relativa retribuzione (ivi inclusi i trattamenti accessori, le indennità ed ogni altro emolumento economico) in misura pari:
- al 70% per la prima metà del periodo di apprendistato e, comunque, per un periodo non inferiore a 12 mesi;
- all'80%, per l'eventuale restante periodo di apprendistato.

D) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Possono essere assunti, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La Struttura che intende stipulare tale contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, predisposto nel rispetto della vigente normativa.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% della paga oraria calcolata ai sensi dell'art. 58 del presente ccnl sulla base dell'inquadramento in quel momento applicabile in forza di quanto previsto di seguito.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano.

Fermo restando quanto sopra previsto per la remunerazione delle ore di formazione, l'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

i) per i percorsi di durata superiore all'anno.

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due posizioni economiche sotto quella di destinazione finale (ad esempio, qualora la posizione economica finale sia la "E", inquadramento nella posizione economica "DS3");

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: una posizione economica sotto quella di destinazione finale (ad esempio, qualora la posizione economica finale sia la "E", inquadramento nella posizione economica "DS4").

ii) per i percorsi di durata non superiore all'anno.

- per il periodo di apprendistato una posizione economica sotto quella di destinazione finale (ad esempio, qualora la posizione economica finale sia la "E", inquadramento nella posizione economica "DS4").

~~Il contratto di inserimento, in riferimento all'accordo interconfederale specifico, è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le~~

Art. 26 - Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3. Postazione di lavoro

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

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

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

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

~~competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.~~

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

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

Art. 23 - Rapporti di lavoro a tempo determinato.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

Fatte salve diverse previsioni della contrattazione decentrata e con le eccezioni di legge, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale di inquadramento e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i quarantadue mesi. Successivamente al superamento di tale durata massima, ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato potranno essere stipulati con l'assistenza di un rappresentante di una organizzazione sindacale al quale il lavoratore aderisca o conferisca mandato. Resta fermo inoltre quanto previsto dall'art. 19, co. 3, d.lgs. 81/2015 e s.m.i. I contratti di lavoro a tempo determinato instaurati presso IRCCS o altre Strutture presso cui si svolgano attività didattiche o di ricerca che abbiano ad oggetto in via esclusiva attività di insegnamento, di ricerca (anche qualora ciò comporti l'esecuzione di mansioni esecutive, cliniche o assistenziali, sempreché rientranti nel progetto di ricerca), di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono e sono altresì esenti dal limite di durata di cui al presente comma.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

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

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

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

Ai lavoratori che spletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di

durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate dalla legge, nonché: i) qualora l'assunzione sia richiesta da imprescindibili ed urgenti esigenze assistenziali; ii) in caso di contratti di lavoro a tempo determinato instaurati presso IRCCS o altre Strutture presso cui si svolgano attività didattiche o di ricerca che abbiano ad oggetto in via esclusiva attività di insegnamento, di ricerca (anche qualora ciò comporti l'esecuzione di mansioni esecutive, cliniche o assistenziali, sempreché rientranti nel progetto di ricerca), di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Fermi i limiti di durata massima di cui ai precedenti capoversi, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

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

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

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

In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la

interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10. Controlli a distanza

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

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

11. Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (DLgs n.626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art.5 del DLgs n.626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

Art. 27 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di

~~durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.~~

~~L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa: per la sostituzione di lavoratori in sciopero;~~

~~presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n.223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni; presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;~~

~~presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del DLgs 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni ed integrazioni.~~

~~A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:~~

~~a. — per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo di ferie;~~

~~b. — per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;~~

~~e. — per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;~~

~~d. — per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;~~

~~e. — per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;~~

~~f. — per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;~~

~~g. — assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;~~

~~h. — in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;~~

~~i. — per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;~~

~~j. — per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.)~~

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

Sono esenti da tale limite quantitativo, i contratti a tempo

servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art.77, nel rispetto dell'art.13 della Legge n.300/70.

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

Art. 28 - Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 29 - Festività

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

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

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art.49.

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

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

determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove Strutture, Reparti o Servizi, per un periodo massimo di **due** anni;

b) per lo svolgimento delle attività stagionali;

c) per sostituzione di lavoratori assenti;

d) per lo svolgimento di attività di insegnamento, di ricerca (anche qualora ciò comporti l'esecuzione di mansioni esecutive, cliniche o assistenziali, sempreché rientranti nel progetto di ricerca), di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, presso IRCCS o altre Strutture presso cui si svolgano attività didattiche o di ricerca;

e) con lavoratori di età superiore a 50 anni;

f) nelle ipotesi di cui all'art. 23, co. 2, d.lgs. 81/2015;

g) al fine di sopperire alle esigenze organizzative durante il periodo estivo-

In caso di applicazione di sanzioni disciplinari di entità superiore al richiamo verbale, è esclusa l'applicazione dei diritti di precedenza in caso di nuove assunzioni previsti dalla legge in favore dei lavoratori a tempo determinato.

Art. 23-bis Contratto di lavoro intermittente.

Al fine di garantire ai pazienti una migliore assistenza ai pazienti, soprattutto nei periodi di alta morbilità del personale, tenuto conto anche dell'attuale situazione di elevata disoccupazione giovanile, le Strutture potranno utilizzare il lavoro intermittente, oltre alle ipotesi già previste dalla legge e dal D.M. 23 ottobre 2004 e s.m.i., anche laddove ciò sia motivato dall'esigenza di sostituire personale appartenente alle categorie A, B, C e D, con esclusione delle seguenti qualifiche: **[REDACTED]**.

Art. 24 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

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

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

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

~~Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture sanitarie~~

Art. 30 - Ferie

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

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

Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art.61 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla Legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art.49, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

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

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

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

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

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

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

Art. 31 - Permessi straordinari

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

~~ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mereato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.~~

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art.23) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato. A tali fini, non saranno computati i contratti già esclusi dal calcolo dei contingenti quantitativi di cui ai precedenti art. 23 e art. 24.

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

Ai fini del computo dei contingenti di cui al presente articolo, nonché ai precedenti artt. 23 e 24, il personale sarà calcolato con la metodologia del Full Time Equivalent e, in ogni caso, con riproporzionamento in caso di contratti a tempo parziale.

1) Permessi retribuiti:

- a. per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla Legge 13 luglio 1967, n.584;
- e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f. per gravi e documentate ragioni, l'Amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a cinque giorni;
- g. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- h. per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- i. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- j. nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del DLgs n.151/2001.

2) Permessi non retribuiti

- Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:
- a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
 - b. in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;
 - c. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n.49;
 - d. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art.4, commi 2 e 4, della legge n.53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278 pubblicato sulla G.U. 11/10/2000, Serie Generale n.238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può

Art. 26 - Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3. Postazione di lavoro

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

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

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

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

- essere cumulata con i permessi di cui al punto b) se utilizzata allo stesso titolo;
- e. nei casi previsti dall'art.27, comma 2, del DLgs n.151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- f. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo – ad operazione conclusa – la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- g. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt.5 e 6 della Legge n.53/2000

3) Congedi per i genitori

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

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt.16 e 17 e 20 del DLgs n.151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato DLgs n.151/2001.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26, 1° comma, e 27, 1° comma, del DLgs n.151/2001.

d) Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art.32 del DLgs n.151/2001 per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

e) Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, del DLgs n.151/2001.

f) 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.

g) Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del DLgs n.151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art.40 del DLgs n.151/2001. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre.

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui all'art. 47 del DLgs n.151/2001.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente,

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

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

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

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

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

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

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

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

h) Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art.42, comma 1, del DLgs n.151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al 3° punto del presente articolo.

5) Servizio militare o sostitutivo civile

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

elettorato attivo e passivo, alla elezione delle RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

10. Controlli a distanza

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

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

11. Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (DLgs n.[626/9481/2008](#)) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art.5 del DLgs n.[626/9481/2008](#), ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

Art. 27 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri [concordati-oggetto di confronto](#) con la

rappresentanza sindacale di cui all'art.77, nel rispetto dell'art.13 della Legge n.300/702103 c.c.

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

Art. 28 - Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale previsto dalla legge ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 29 - Festività

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

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

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art.49.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato. Qualora l'organizzazione del lavoro non consenta la fruizione del riposo entro l'indicato termine, sarà facoltà dell'azienda corrispondere l'equivalente economico ai sensi di legge.

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

Art. 30 - Ferie

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

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

~~Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art.61 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla Legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.~~

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art.49, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

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

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

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

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento entro i limiti di legge dell'anno.

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

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

Art. 30-bis Cessione solidale delle ferie.

I lavoratori, ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 151/2015, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate ai sensi del precedente art. 30 ad altri lavoratori di pari qualifica ed inquadramento della medesima Struttura, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

In ogni caso, la cessione di cui sopra deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla legge e non può riguardare il periodo minimo di ferie di cui all'art. 10 d.lgs. 66/2003.

La cessione dovrà essere comunicata al datore di lavoro mediante comunicazione scritta, cui deve essere allegata copia di idoneo

[accordo tra il lavoratore cedente ed il lavoratore cessionario, stipulati in una sede di cui all'art. 2113, ult. co., c.c.](#)

Art. 31 - Permessi straordinari

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

1) Permessi retribuiti:

- a. per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla Legge 13 luglio 1967, n.584;
- e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f. per gravi e documentate ragioni, l'Amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a cinque giorni;
- g. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- h. per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- i. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- j. nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del DLgs n.151/2001.

2) Permessi non retribuiti

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

- a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b. in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;
- ~~c. in caso di attività di volontariato o partecipazione a~~

~~programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n.49;~~

- d. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art.4, commi 2 e 4, della legge n.53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278 pubblicato sulla G.U. 11/10/2000, Serie Generale n.238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al punto b) se utilizzata allo stesso titolo;
- e. nei casi previsti dall'art.27, comma 2, del DLgs n.151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- f. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- g. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt.5 e 6 della Legge n.53/2000

3) Congedi per i genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel DLgs 26 marzo 2001, n. 151 [e s.m.i.](#)

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt.16 e 17 e 20 del DLgs n.151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato DLgs n.151/2001.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26, ~~1° comma~~, e 27, ~~1° comma~~, del DLgs n.151/2001.

[In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 16-bis del d.lgs 151/2001, a condizione che la ripresa dell'attività lavorativa sia compatibile con il suo stato di salute.](#)

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art.32 del DLgs n.151/2001 per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

[Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.](#)

[Ai fini del godimento del congedo parentale a giorni o ad ore, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo, nonché gli orari di astensione dal lavoro.](#)

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n.104, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre

hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, del DLgs n.151/2001.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del DLgs n.151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art.40 del DLgs n.151/2001. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre.

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui all'art. 47 del DLgs n.151/2001.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

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

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

Al ricorrere delle condizioni di legge, Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art.42, comma 1, del DLgs n.151/2001 ~~in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al 3° punto del presente articolo.~~

5) Servizio militare o sostitutivo civile

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

