

	<p>Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.</p> <p>Le posizioni lavorative comportano:</p> <ul style="list-style-type: none">- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;- mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito. <p>Ai fini contrattuali, sono considerati Educatori (senza titolo specifico, ad esaurimento) i lavoratori che, compatibilmente con la legge, svolgano funzioni di Educatore in assenza dei requisiti e/o delle condizioni previsti dal presente articolo per l'inquadramento nelle posizioni economiche D, D1, D2 e D3.</p>
<p>Posizione B4: Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), a far data dal mese successivo al compimento di cinque anni di anzianità in tale qualifica, maturata nello stesso Ente o Gruppo.</p> <p>Il personale con qualifica di Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento) con un'anzianità di almeno cinque anni in tale qualifica, maturata nello stesso Ente o Gruppo, è inquadrato nella posizione B4 con le seguenti decorrenze:</p> <ul style="list-style-type: none">- dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, per il personale già in possesso a tale data della predetta anzianità quinquennale;- a far data dal mese successivo al compimento della predetta anzianità quinquennale, per il personale che la consegua successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL. <p>Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.</p> <p>Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p>Posizione "B4"</p>
<p>CATEGORIA C</p>	<p>CATEGORIA "C" Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per</p>

67

	<p>l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.</p>
<p>Posizione C: Impiegato amministrativo di concetto, Infermiere psichiatrico con un anno di scuola (ad esaurimento), Programmatore di centro elettronico, Insegnante corsi formazione professionale, puericultrice, infermiere generico (ad esaurimento), massaggiatore (ad esaurimento), massofisioterapista (ad esaurimento), autista di ambulanza del sistema di emergenza-urgenza (Accordo Ministero Salute e Regioni del 22 maggio 2003), Capo servizi operai, Cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera. Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 con la qualifica di Operatore tecnico coordinatore, che hanno assunto, per effetto del CCNL 1998-2001, la qualifica di Capo servizi operai. Gli educatori (senza titolo specifico, ad esaurimento), nonché gli insegnanti (senza titolo specifico, ad esaurimento) sono inquadrati nella posizione economica C al compimento di 15 anni di anzianità nella stessa qualifica e nel medesimo Ente o Gruppo, purché in possesso del diploma di scuola media superiore, con le seguenti decorrenze: - dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, per il personale già in possesso a tale data della predetta anzianità di 15 anni; - a far data dal mese successivo al compimento della predetta anzianità di 15 anni, per il personale che la consegua successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore. In caso di istituzione della figura dell'Autista Soccorritore, attualmente oggetto di esame in sede di Conferenza Stato-Regioni, le parti attiveranno la Commissione paritetica di cui all'Accordo per l'istituzione della</p>	<p>Posizione "C" Le qualifiche di questa posizione comportano: - l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti con diversa abilità; - conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse. Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale. Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa. Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.</p> <p>Profili professionali Personale tecnico: Programmatore. Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.</p>

Commissione paritetica nazionale per l'interpretazione autentica al fine di individuarne il corretto inquadramento.	
<p>Posizione C1: Impiegato amministrativo di concetto, a far data dal mese successivo al compimento di cinque anni di anzianità nel medesimo Ente o Gruppo e nella medesima qualifica. Assistente tecnico dotato di titolo specifico alla funzione espletata - capo servizio. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p>Posizione "C1" Assistente Tecnico: esegue operazioni di rilevanza tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, nella predisposizione di capitolati, nelle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche. Personale amministrativo: impiegato di concetto. Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di tecnologia, elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.</p>
<p>Posizione C2: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p>Posizione "C2" Posizione "C3" Posizione "C4"</p>
<p>Posizione C3: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>Posizione C4: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>CATEGORIA D</p>	<p>CATEGORIA "D" Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai</p>

Handwritten signature or initials in the top left corner.

Handwritten signature or initials in the top right corner.

	titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale.
<p>Posizione D: personale infermieristico (infermiere, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola ad esaurimento, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale); personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso ad esaurimento, educatore professionale socio-sanitario); assistente sociale, cappellano.</p> <p>Con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, è inquadrato nella posizione "D" l'Educatore professionale socio-pedagogico, purché in possesso di laurea L19 ed a condizione che tale figura sia richiesta dalla normativa sanitaria applicabile e sia computabile ed utile ai fini del soddisfacimento dei requisiti regionali di autorizzazione ed accreditamento.</p> <p>È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, così rinominata dal CCNL 1998-2001: Collaboratore amministrativo (già Collaboratore direttivo).</p>	<p>Posizione "D"</p> <p><i>Profili professionali</i></p> <p>Collaboratori professionali sanitari. Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio al Dm. 2 aprile 2001 (Determinazione delle classi delle lauree universitarie delle professioni sanitarie) ed ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:</p> <p>Personale infermieristico: Infermiere: Dm 14/9/94, n.739; Ostetrica: Dm 14/9/94, n.740; Dietista: Dm 14/9/94, n.744; Assistente sanitario: Dm 17/1/97, n.69; Infermiere pediatrico: Dm 17/1/97, n.70; Podologo: Dm 14/9/94, n.666; Igienista dentale: Dm 15/03/1999, n. 137.</p> <p>Personale tecnico sanitario: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: Dm 14/9/94, n.745; Tecnico sanitario di radiologia medica: Dm 14/9/94, n.746; Tecnico di neurofisiopatologia: Dm 15/3/95, n.183; Tecnico ortopedico: Dm 14/9/94, n.665; Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: Dm 27/7/98, n.316; Odontotecnico: Art.11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992; Ottico: Art.12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992.</p> <p>Personale della riabilitazione. Tecnico audiometrista: Dm 4/9/94, n.667; Tecnico audioprotesista: Dm 14/9/94, n.668; Fisioterapista: Dm 14/9/94, n.741; Logopedista: Dm 14/9/94, n.742; Ortottista: Dm 14/9/94, n.743;</p>

Handwritten signature or initials on the right side of the table.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: Dm 17/1/97, n.56;

Tecnico della riabilitazione psichiatrica: Dm 29/03/2001, n. 182;

Terapista occupazionale: Dm 17/1/97, n.136;

Massaggiatore non vedente: Legge 19 maggio 1971, n. 403;

Educatore professionale socio-sanitario: Dm 8 ottobre 1998, n. 520. Ai fini dell'inquadramento nelle posizioni D, D1, D2 e D3, è necessario il possesso del titolo universitario prescritto dall'art. 1, co. 596 l. 205/2017 o di un titolo ad esso equipollente e/o equivalente ai sensi della normativa nazionale.

Assistente sociale.

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Assistente sociale sono quelli previsti dall'art.1 della Legge 23 marzo 1993, n. 84 e s.m.i.

Educatore professionale socio-pedagogico.

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Educatore professionale socio-pedagogico sono quelli previsti dall'art. 1, co. 594 e ss., l. 205/2017 e s.m.i.,

Ai fini dell'inquadramento nelle posizioni D, D1, D2 D3, è necessario il possesso di laurea L19 e l'inquadramento medesimo avverrà a condizione che la figura dell'Educatore professionale socio-pedagogico sia richiesta dalla normativa sanitaria applicabile e sia computabile ed utile ai fini del soddisfacimento dei requisiti regionali di autorizzazione ed accreditamento.

Collaboratore tecnico – professionale.

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

Collaboratore amministrativo

	Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito.
<p>Posizione D1:</p> <p>1. infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>2. personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio-sanitario); assistente sociale; a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.</p> <p>Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al 100% fino al 15° anno di servizio; - al 50% per la rimanenza. <p>L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.</p> <p>3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018.</p>	<p>Posizione "D1" Posizione "D3" Posizione "D4"</p> <p>L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 48.</p>

72

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione D2:

1. infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

2. **personale tecnico sanitario** (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);

personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio sanitario);

assistente sociale;

a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:

- al 100% fino al 15° anno di servizio;
- al 50% per la rimanenza.

L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa

Posizione "D2"

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

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

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

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

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

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

<p>l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018;</p> <p>4. capo servizio e capo ufficio amministrativo, entrambi in struttura sanitaria fino a 250 p.l., di Ospedali classificati, Presidi e IRCCS fino a 120 p.l.</p> <p>È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, così rinominata dal CCNL 1998-2001: Coordinatore amministrativo (già Coadiutore amministrativo).</p>	
<p>Posizione D3:</p> <p>1. infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.</p> <p>2. Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);</p> <p>personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio sanitario);</p> <p>assistente sociale;</p> <p>a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.</p> <p>Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al 100% fino al 15° anno di servizio; - al 50% per la rimanenza. <p>L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.</p>	<p>Posizione "D1" Posizione "D3" Posizione "D4"</p> <p>L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 48.</p>

<p>3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018.</p> <p>Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>Posizione D4: Capo servizio o Capo ufficio amministrativo, entrambi di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi da 121 a 150 p.l.; Analista di sistemi elettronici.</p> <p>Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>CATEGORIA DS</p>	<p>CATEGORIA "DS" Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.</p>
<p>Posizione DS Sono inquadrati nella posizione DS i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e di Direttore dei Corsi.</p> <p>Il personale inquadrato nella Categoria D ed appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, sono inquadrati nella posizione DS dopo un periodo di assegnazione a tale incarico di almeno 24 mesi.</p>	<p>Posizione "DS" Coordinatore Coordina l'attività del personale assegnato nell'unità operativa cui è preposto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato a funzioni dirette di tutor in piani formativi.</p>
<p>Posizione DS1 Sono inquadrati nella posizione DS1: a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari a 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo; b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica,</p>	

Handwritten initials

Handwritten signature

<p>riabilitative, e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 20 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>c) il personale inquadrato nella posizione D1 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;</p> <p>d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>Posizione DS2 Sono inquadrati nella posizione DS2:</p> <p>a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari a 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 25 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>c) il personale inquadrato nella posizione D2 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;</p> <p>d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>Posizione DS3 Sono inquadrati nella posizione DS3:</p> <p>a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di</p>	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

<p>un'anzianità pari a 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 30 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;</p> <p>c) il personale inquadrato nella posizione D3 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;</p> <p>d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>Posizione DS4</p> <p>Sono inquadrati nella posizione DS4, i lavoratori con qualifica di Dirigente di area infermieristica (già C.S.S.A., R.A.I.), tecnica e riabilitativa (già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato). Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p>CATEGORIA E</p>	<p>CATEGORIA "E"</p> <p>Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea. Nelle Strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuata nella prima posizione E, fatta salva l'eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Struttura.</p>
<p>Posizione E: Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, Assistente: biologo,</p>	<p>POSIZIONE "E"</p>

77

chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi.	POSIZIONE "E1" POSIZIONE "E2"
Posizione E1: Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.	L'inserimento nelle posizioni economiche E, E1 e E2 avverrà in rapporto al modello organizzativo e alla dimensione della Struttura sanitaria.
Posizione E2: Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.	
Per tutte le categorie di cui sopra i passaggi alla posizione economica superiore, determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio, verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.	

Art. 53 - Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione

Le parti concordano di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica di cui all'Accordo del 10 giugno 2020 anche il compito di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore.

Alla medesima commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della Salute.

Art. 54 - Una tantum riparatoria

Al personale assunto prima del 1° gennaio 2020 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di *una tantum* pari ad euro 1000,00 (mille/00), che ha la finalità di riparare il disagio dei lavoratori derivante dalla ritardata sottoscrizione del presente CCNL.

L'importo di cui sopra verrà corrisposto in due *tranches*:

- la prima, di valore pari al 55%, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2020;
- la seconda, di valore pari al 45%, con la retribuzione di competenza del mese di ottobre 2020.

L'importo *una tantum* di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né del trattamento di fine rapporto, ed è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali ai sensi dell'art. 3, d.l. n. 318/1996, convertito con modificazione in legge n. 402/1996 e s.m.i.

Art. 55 - Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR)

I valori dell'Elemento aggiuntivo della retribuzione sono conglobati e ricompresi, a far data dal 1° luglio 2020, nella retribuzione tabellare di cui all'art. 51.

Art. 56 - Retribuzione individuale di anzianità *ad personam*

I trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva eventualmente acquisita alla data del 31 dicembre 1993.

Art. 57 - Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore

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

Art. 58 - Paga giornaliera e oraria

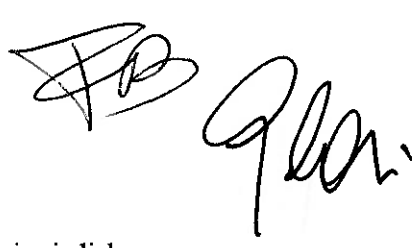

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- assegno *ad personam*;
- indennità per mansioni superiori.

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

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

Art. 59 - Lavoro straordinario



Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

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

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro definito dall'art. 18 del presente CCNL.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio, previa contrattazione con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

Il lavoro straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Il lavoro straordinario sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 58, diviso il divisore mensile indicato all'art. 58, con una maggiorazione del 20%.


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

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 31 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dalla Struttura. L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie non può comportare l'adozione dei provvedimenti disciplinari del licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In caso di accesso del lavoratore alla banca delle ore, si applicano le condizioni previste dall'art. 21.



Art. 60 - Pronta disponibilità



La valutazione in ordine alla necessità di adottare l'istituto della pronta disponibilità deve avvenire in sede aziendale, previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

Il confronto di cui al comma 1 riguarda anche il regolamento del servizio di pronta disponibilità, il quale dovrà prevedere, oltreché la definizione del personale dei vari profili coinvolti, quanto necessario ai fini del corretto espletamento dello stesso.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede aziendale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale.

Detto servizio ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 21,69 euro lorde per ogni 12 ore; qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata



del 10%; l'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 31 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene retribuita come lavoro supplementare o straordinario o, a richiesta dell'interessato, compensata con recupero orario ai sensi dell'art. 59.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

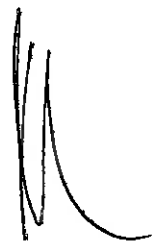
Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruita, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

Art. 61 - Indennità

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

a. Indennità di rischio da radiazioni

Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del d.lgs 17 marzo 1995, n.230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica. Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 continuativi di calendario.



La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

b. Indennità per servizio notturno e festivo


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

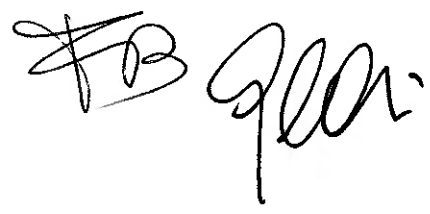

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità rideterminata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a euro 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto,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

Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

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

c. Altre indennità

- 1) Agli ausiliari specializzati, nonché al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, purché destinati esclusivamente ai servizi
- 



di diagnosi e cura e di riabilitazione, operante su tre turni, compete un'indennità, per le giornate di effettivo servizio prestato, di euro 4,50.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello di turni adottato nella Struttura, e indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.

2) Agli ausiliari specializzati ed al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, compete una indennità giornaliera di euro 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi.


3) Al personale di seguito indicato, compete, per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei servizi di malattie infettive, un'indennità giornaliera di importo pari a:

- 5,16 euro per il solo personale sanitario;
- 1,03 euro per il personale ausiliario specializzato, OTA ed OSS.

4) Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a DS, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno due turni (antimeridiano e pomeridiano) per l'ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete un'indennità giornaliera legata all'effettuazione dei turni di servizio programmati pari a euro 2,06.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dalla presente lettera c) al precedente punto 1.

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



5) Indennità per l'assistenza domiciliare.

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

a) personale con qualifica di primo inquadramento nella categoria A e nella posizione iniziale della categoria B, e in tutte le conseguenti posizioni economiche: euro 2,58 lordi;

b) personale appartenente alla categoria B (dalla posizione iniziale B2) ed alle categorie C, D, DS: euro 5,16 lordi.

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

L'indennità di cui al presente punto 5 entra a far parte della nozione di retribuzione.

Art. 62 - Indennità di funzione di coordinamento

Viene riconosciuta la possibilità, alla stregua della discrezionale valutazione datoriale e sulla base della specifica situazione organizzativa e funzionale della Struttura di conferire al personale sanitario ed agli assistenti sociali, inquadrati in categoria D, la funzione di coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato all'unità lavorativa cui è preposto. L'assegnazione di tali funzioni con la relativa assunzione di responsabilità del proprio operato è revocabile per il venir meno della funzione, a seguito di valutazione del datore di lavoro, previa informazione alle Rappresentanze sindacali.

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

La menzionata funzione comporta autonomia e responsabilità gestionali, nonché il coordinamento, la guida e il controllo del personale dell'unità operativa cui si è preposti, con facoltà di iniziative, di programmazione e di proposta nell'ambito e compatibilmente allo specifico modello organizzativo aziendale.

Alle figure professionali sopra elencate, che già svolgono funzioni al 31/8/2001 (e che a quella data svolgevano attività di coordinamento), nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrare nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici mensilità, non è soggetta a revoca da parte del datore di lavoro.

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

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento della funzione di coordinamento per il personale dei profili delle professioni sanitarie, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006. Per gli incarichi già conferiti prima dell'entrata in vigore del presente CCNL, resta fermo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007.

Art. 63 - Indennità specifiche

Sono confermate le seguenti indennità specifiche annue lorde, da ripartire in 12 mesi, che competono a far tempo dalla data di assunzione, secondo la qualifica attribuita.

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

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

Infermiere
Posizione D euro 428,66

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

Assistente sanitario
Posizione D euro 428,66

83

Ostetrica (assunta dopo la data di sottoscrizione del CCNL 2002/2005)
Posizione D euro 428,66

Ostetrica con 8 anni di anzianità (con esclusione del personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL 2002/2005)
Posizioni D1/D2/D3/D4 euro 1.239,50

Coordinatore amministrativo
Posizione D2 euro 87,79

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

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

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

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

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

Analista di sistemi elettronici
Posizione D4 euro 87,79

Art. 64 – Indennità Professionali

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

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

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

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

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

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto
Posizione E euro 2.003,85

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

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

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

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS
Posizione E1 euro 7194,24

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

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

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

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

Art. 65 – Premio di Incentivazione

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

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

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 15,00 giornaliere; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a euro 15,00 per giorno.

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

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.
Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

Art. 66 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da: tabellare annuo di cui all'art. 51 come da posizione economica diviso tredici e retribuzione individuale di anzianità.
La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.
La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 67 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.
Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati il nome del presidio, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario, stipendio, retribuzione individuale di anzianità, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Struttura è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati, secondo le norme di legge vigenti.
In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.
A tal fine, a richiesta, sarà consegnato al lavoratore idoneo prospetto di riepilogo delle presenze.

Art. 68 - Vitto e alloggio

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.
È fatto obbligo alle Strutture con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti.
Nelle predette Strutture, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, il datore di lavoro provvederà a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali ad esempio: buono pasto, cestino da consumare in luogo idoneo, ecc.) che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile.
Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.
Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

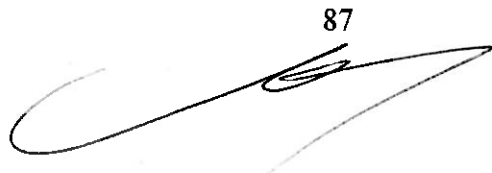



Art. 69 - Abiti di servizio

Allorquando è fatto obbligo al personale di indossare divise, indumenti di lavoro e calzature, la fornitura e la manutenzione ordinaria sono entrambe a carico della Struttura. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 70 - Attività sociali, culturali, ricreative

Le attività culturali, ricreative e sociali, promosse nelle Strutture, sono gestite da organismi legalmente costituiti, formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art.11 dello Statuto dei lavoratori.
Per l'attuazione delle suddette attività si fa rinvio a quanto previsto alla lettera g. dell'art. 7 (contrattazione di secondo livello)



TITOLO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

Art. 72 - Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

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

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

Art. 73 - Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 e s.m.i nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale operaio, ferma restando la liquidazione dell'anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto all'indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/71 al 30/12/72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/72 al 29/11/73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/12/73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73.

Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31/12/73 al 31/5/82.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero. Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82 e s.m.i

Ai sensi dell'art. 2120, co. 2, c.c., le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- elemento aggiuntivo di retribuzione (EADR) fino al 30 giugno 2020;
- indennità per mansioni superiori;
- indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi;
- assegni *ad personam*;
- indennità specifiche;
- indennità professionali;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Il TFR deve essere versato in concomitanza con il pagamento alla generalità dei lavoratori della Struttura della retribuzione del mese successivo alla data di cessazione dal servizio. L'anticipazione del TFR è dovuta nei casi previsti dalla legge, fatte salve intese di maggior favore in sede aziendale.

Art. 74 - Previdenza complementare

Le parti, nel confermare la volontà di istituire la previdenza complementare, convengono di rinviare il confronto al prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 75 - Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 72-73 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 c.c.. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 76 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, la Struttura riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, la Struttura dovrà rilasciare, a richiesta del lavoratore, copia del certificato di lavoro attestante il periodo lavorato presso la Struttura, con il dettaglio delle mansioni svolte.

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 77 - Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) costituita ai sensi dell'Accordo 6/9/94, riportata nell'Allegato 3 del presente CCNL, che fa parte integrante del presente CCNL.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Ai sensi dell'art. 7 del presente contratto, i livelli di Rappresentanza sindacale nazionale e regionale sono costituiti dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Struttura.

Le parti si incontreranno per la definizione di una regolamentazione della rappresentanza sindacale per il settore della Sanità Privata.

Art. 78 - Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle RSU e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

La Struttura dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art.25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Della convocazione della riunione deve essere data tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

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

Le Strutture dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori.

Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dalle Strutture.

Art. 79 - Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Struttura in cui il lavoratore presta servizio.

In caso di anomalie nell'utilizzo dei permessi di cui al presente articolo, le Strutture potranno chiedere l'intervento delle Segreterie Nazionali del sindacato interessato.

Art. 80 - Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'1% della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

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

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

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

TITOLO X

Art. 81 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

Ai sensi dell'articolo 411 co. 3 e art. 412 ter c.p.c., dell'art. 31 co. 3 e 6 della legge n. 183 del 2010, per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione può essere svolta innanzi:

- ad una Commissione composta da due membri, uno delegato dall'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore/lavoratrice aderisce o a cui ha conferito mandato ed uno delegato dall'Organizzazione datoriale cui la Struttura aderisca o conferisca mandato;
- ovvero, a discrezione delle parti, innanzi ad un rappresentante delegato dall'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore/lavoratrice aderisce o a cui ha conferito mandato.

La commissione o il rappresentante di cui al comma 1 convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in almeno quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dalla commissione o dal rappresentante di cui al comma 1.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ITL territorialmente competente a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale.

Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del rappresentante designato dalla Organizzazione Sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

Tentativo facoltativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione degli ispettorati territoriali del lavoro

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, il lavoratore può promuovere anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato, un tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, istituita presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, individuate secondo i criteri dell'articolo 410 del c.p.c., nel rispetto dell'articolo 31 co.1 e 3 della legge n. 183 dell'anno 2010.

Facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria

È sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al presente articolo.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alla legislazione vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.

ARIS, AIOP, FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, al fine di evitare dubbi interpretativi in merito all'art. 1, si danno reciprocamente atto che:

1. resta ferma la possibilità per le Strutture di cui al secondo comma dell'articolo 1 di applicare successivamente un altro contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di relazioni sindacali;
2. in caso di svolgimento di attività mista (ospedaliera e territoriale), ai fini della qualificazione della Struttura come ospedaliera o territoriale, si fa riferimento all'attività prevalente misurata tenuto conto dei posti autorizzati e contrattualizzati; le OO.SS., in caso di contestazioni circa la prevalenza, avvieranno il confronto in sede aziendale ai sensi dell'art. 8 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.

Le parti, nell'ambito della trattazione del rinnovo contrattuale, hanno preso atto che alla data del 1° gennaio 2020 vi era una Struttura che applicava il trattamento retributivo di cui al CCNL della sanità pubblica 2016-2018 e che ha comunicato l'intenzione di applicare il CCNL della Sanità privata. A tale Struttura non si applicherà l'*una tantum* di cui all'art. 54 del presente CCNL.

FIRME

Allegato Tabelle

Tabella 1

PROSPETTO VALORI TABELLARI CCNL SANITA' PRIVATA**DECORRENZA: 1° luglio 2020**

POSIZIONE	A TABELLARE ANNUO IN VIGORE + EADR	B AUMENTO MENSILE A REGIME	C NUOVI TABELLARI ANNUI (x 13 mensilità)	D Nuovi tabellari mensili
A	€ 16.691,30	€ 183,51	€ 19.076,87	€ 1.467,45
A1	€ 17.523,13	€ 158,51	€ 19.583,77	€ 1.506,44
A2	€ 17.963,82	€ 162,52	€ 20.076,61	€ 1.544,35
A3	€ 18.421,95	€ 149,60	€ 20.366,74	€ 1.566,67
A4	€ 18.986,67	€ 131,68	€ 20.698,45	€ 1.592,19
B	€ 18.918,99	€ 124,56	€ 20.538,24	€ 1.579,86
B1	€ 19.576,80	€ 118,63	€ 21.119,03	€ 1.624,54
B2	€ 19.883,07	€ 139,89	€ 21.701,69	€ 1.669,36
B3	€ 20.164,97	€ 146,61	€ 22.070,85	€ 1.697,76
B4	€ 20.771,27	€ 135,75	€ 22.535,97	€ 1.733,54
C	€ 21.694,98	€ 134,76	€ 23.446,87	€ 1.803,61
C1	€ 22.495,44	€ 126,72	€ 24.142,86	€ 1.857,14
C2	€ 23.093,57	€ 144,82	€ 24.976,26	€ 1.921,25
C3	€ 23.869,02	€ 148,02	€ 25.793,28	€ 1.984,10
C4	€ 24.714,10	€ 175,30	€ 26.992,95	€ 2.076,38
D	€ 23.401,70	€ 153,73	€ 25.400,25	€ 1.953,87
D1	€ 24.247,86	€ 157,72	€ 26.298,28	€ 2.022,94
D2	€ 25.089,07	€ 154,84	€ 27.101,99	€ 2.084,77
D3	€ 26.366,03	€ 118,96	€ 27.912,57	€ 2.147,12
D4	€ 27.569,39	€ 89,26	€ 28.729,73	€ 2.209,98
DS	€ 24.117,84	€ 245,86	€ 27.314,09	€ 2.101,08
DS1	€ 25.094,21	€ 249,93	€ 28.343,32	€ 2.180,26
DS2	€ 26.096,93	€ 254,11	€ 29.400,32	€ 2.261,56
DS3	€ 27.128,19	€ 258,59	€ 30.489,88	€ 2.345,38
DS4	€ 27.988,57	€ 265,08	€ 31.434,60	€ 2.418,05
E	€ 27.666,35	€ 282,04	€ 31.332,86	€ 2.410,22
E1	€ 33.705,42	€ 343,60	€ 38.172,27	€ 2.936,33
E2	€ 40.799,99	€ 415,93	€ 46.207,05	€ 3.554,39

[Handwritten signature]

FB Pelli

Tabella 2
Assegni *ad personam* professioni sanitarie e tecniche

Posizioni Economiche	Assegno annuo <i>ad personam</i> (EURO)
C → D	
C1 → D	619,23
C2 → D1	350,16
C3 → D2	350,16
C4 → D3	39,77

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ALLEGATO 1


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

Art. 1 - Definizione







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

Art. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
 - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
 - e) viene garantito l'impegno delle Strutture a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Strutture individuano persone in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano anche al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
 - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti; -
 - h) la Struttura si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, dalle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
- 

Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
 2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
- 
- 
- 
- 
- 
- 

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

Art. 4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

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

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

Art. 5 - Denuncia formale

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

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

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

4. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, qualora la Struttura, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, e nel caso in cui la Struttura nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006 qualora la Struttura nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. La Struttura dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere

la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura della Struttura promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura della Struttura promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO (Comitato pari opportunità), provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. la Struttura e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

FB P. C...

ALLEGATO 2

Norme di solidarietà occupazionale

Fatte salve le normative regionali e nazionali in ordine all'applicazione delle lettere a) e b) dell'art. 47 della Legge n. 833/78, le Associazioni firmatarie datoriali si impegnano, in caso di cessazione dell'attività di Case di cura, a programmare d'intesa con le OO.SS. territoriali un possibile piano di coerente ed equilibrata ricollocazione occupazionale del personale anche tra le Strutture aderenti alle varie associazioni datoriali, nell'ambito degli organici delle singole Strutture.

ALLEGATO 3

Accordo sulla costituzione delle R.S.U.; Testo unificato dei verbali del 28.6.1994 e 6.9.1994

In data 28 giugno e 6 settembre 1994 presso la Sede della Pro Juventute di Roma si sono riunite le rappresentanze AIOP-ARIS-PRO-JUVENTUTE e le segreterie nazionali CGIL-CISL-UIL Sanità, ai fini della determinazione del regolamento attuativo delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In proposito le parti concordano di adottare l'Accordo Governo-Parti Sociali siglato lo scorso 20.12.1993 da Confindustria, Intersind e OO.SS. (CGIL-CISL-UIL), con le seguenti modificazioni:

Parte prima - 3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità dei costi per le strutture), il numero dei componenti sarà così determinato:

3	componenti:	da	16	fino a	100	dipendenti
4	componenti:	da	101	fino a	150	dipendenti
5	componenti:	da	151	fino a	200	dipendenti
6	componenti:	da	201	fino a	250	dipendenti
7	componenti:	da	251	fino a	300	dipendenti
8	componenti:	da	301	fino a	350	dipendenti
9	componenti:	da	351	fino a	400	dipendenti
10	componenti:	da	401	fino a	450	dipendenti
11	componenti:	da	451	fino a	500	dipendenti
12	componenti:	da	501	fino a	750	dipendenti
13	componenti:	da	751	fino a	1.000	dipendenti
14	componenti:	da	1.001	fino a	1.500	dipendenti
15	componenti:	da	1.500	fino a		dipendenti

Il numero dei componenti le prime tre fasce sarà incrementato di una unità nel caso in cui altre sigle sindacali firmatarie del CCNL aderiscano, con accordo nazionale specifico o in sede di rinnovo contrattuale, al regolamento relativo alle elezioni delle R.S.U. che farà parte integrante del rinnovando CCNL.

Dal computo sopra indicato è esclusa l'area negoziale medica.

La quota aggiunta per l'area negoziale medica, nell'ambito dell'unica R.S.U. sarà definitiva in sede del relativo rinnovo contrattuale o con accordo nazionale specifico sottoscritto dai firmatari del CCNL vigente.

Parte seconda - 2. Quorum per la validità delle elezioni

Il secondo comma viene così modificato:

"la percentuale dei votanti sarà calcolata escludendo il personale assente per malattia, maternità, infortunio e comunque con diritto alla conservazione del posto di lavoro".

Il terzo comma è soppresso.

Le R.S.A. dei Sindacati firmatari del presente verbale rimangono in essere con tutte le proprie funzioni giuridiche fino alla costituzione, a norma di regolamento, delle R.S.U. Di norma in ogni R.S.U. viene individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la stessa R.S.U. e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa. Qualora la complessità dell'Azienda lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato esecutivo.

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA in persona del Pres. L.ABETE;
in persona del V.Pres. C.CALLIERI
INTERSIND in persona del Pres. A.PACI;

e

CGIL in persona del Segr. Gen. B.TRENTIN;
CISL in persona del Segr. Gen. S. D'ANTONI;
UIL in persona del Segr. Gen. P.LARIZZA;
si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente Accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2 Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità, produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3- della Legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o Accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle OO.SS. con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 Legge n. 300/70;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 Legge n. 300/70;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge n. 300/70.

5. Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8 Clausola di salvaguardia

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge n. 300/70 che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina dell'elezione della R.S.U.

1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2 Quorum per la validità delle elezioni

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le OO.SS. prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4 Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7 Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8 Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio: la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta, o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16 Compiti del Presidente



Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la



integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte I, del presente Accordo. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

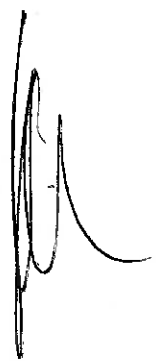
19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.



20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.


La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS. di rispettiva appartenenza dei componenti.

22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23 Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



ALLEGATO 4

Accordi OTA del 25.11.1991 e del 6.12.1991

L'anno 1991 il giorno 25 novembre nella sede dell'AIOP regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art. 31 4° livello 3° comma del C.C.N.L. vigente e:

AIOP Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;

ARIS Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI Galanti, Martellina;

CGIL Babalini, Di Berto;

CISL Farinasso;

UIL Rodolico.

Le parti preliminarmente si richiamano all'OdG in pari data redatto e inviato al Ministero della Sanità che costituisce il presupposto logico e giuridico del presente accordo.

In relazione a quanto previsto dal Dm Sanità 26 luglio 1991, n. 295, ed all'art. 31 del vigente C.C.N.L. le parti convengono quanto segue:

A) Ai corsi di qualificazione per Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), istituiti con l'autorizzazione della struttura pubblica, potrà partecipare (secondo le modalità previste dal citato Dm Sanità n. 295/91) una percentuale pari al 50% degli ausiliari socio-sanitari specializzati (ovvero inquadrati nel 3° livello) addetti all'assistenza all'interno dei servizi e reparti sanitari già in organico nelle singole strutture alla data del 31.10.1991;

B) sarà riconosciuto alla fine del corso l'inserimento nel 4° livello nell'organico della struttura privata di una percentuale massima del 35% dei predetti ausiliari socio-sanitari in organico all'interno della struttura sempre alla data del 31.10.1991; tale percentuale dovrà comprendere la quota afferente agli assistenti socio-sanitari con funzioni di sostegno per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti, già in organico, nonché quella relativa agli ausiliari socio-sanitari specializzati cui è già stato riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto per il 4° livello;

C) in caso di eventuale superamento del corso da parte di un numero di partecipanti superiore alla quota del 35% sopra richiamata, saranno inseriti in organico coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio ed, a parità, coloro che vantano una maggiore anzianità di servizio nella qualifica;

D) le parti inoltre convengono che, in via del tutto eccezionale e solo e limitatamente all'ipotesi della partecipazione dei lavoratori ai predetti corsi teorici, potrà essere utilizzato, in maniera alternativa a quanto già previsto dall'art. 53 (*) del vigente C.C.N.L., anche le 150 ore annue individuali previste dall'art. 54 (*) della medesima normativa, sancendosi, altresì, che solo per tali ipotesi, in via derogatoria, le menzionate 150 ore andranno retribuite. A tal fine le parti statuiscono che è demandata alla trattativa da esplicitarsi in sede regionale la determinazione delle modalità dell'eventuale utilizzo alternativo delle 150 ore di cui all'art. 54 (*), in rapporto alla durata dei corsi che verrà stabilita regionalmente, ed in armonia a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 1 dell'all. I al Dm del Ministero della sanità n.295/91 e da quanto oggi concordato tra AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE-CGIL-CISL-UIL;

E) tenuto conto delle mansioni connesse alla qualifica i Centri di riabilitazione potranno o meno avvalersi della presente normativa a seconda della tipologia dei soggetti assistiti.

L'anno 1991 il giorno 6 Dicembre nella sede dell'AIOP regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art. 31 4° livello 3° comma del C.C.N.L. vigente e:

AIOP Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti
Aloisi, Bonanno, Mattei;
ARIS Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;
PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI Galanti, Martellina;
CGIL Babalini, Di Berto;
CISL Farinasso;
UIL Rodolico.

In relazione a quanto previsto dal Dm 26.7.1991, n.295 ed all'art. 31 del vigente C.C.N.L.
le parti convengono su quanto segue:

1) Viene integrato il punto A dell'accordo 25.11.1991 con la seguente precisazione:
"l'individuazione dei partecipanti ai corsi di qualificazione per OTA avverrà tenendo
conto di quanto segue:

a) prioritariamente verranno inseriti gli ausiliari in possesso dell'attestato di qualifica
conseguito ai sensi del Dm 590/87 e gli ausiliari già inquadrati al 4° livello ai sensi del 4°
comma del 4° livello dell'articolo 31 (*) del vigente C.C.N.L. dando agli stessi comunque
la valutazione prevista dal successivo comma b);

b) successivamente saranno inseriti gli ausiliari di assistenza inquadrati al 3° livello
valutando i seguenti punteggi:

b1) 2 punti per ogni anno di anzianità nella qualifica;

b2) 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nella "struttura".

2) Verranno inviate alle rispettive organizzazioni territoriali regionali "istruzioni"
congiunte per poter conseguire nel più breve tempo possibile dagli Assessori regionali
preposti al settore la istituzione, presso "strutture private", dei corsi di qualificazione per
OTA.

Le deliberazioni regionali dovranno tener conto del Dm n. 295/91, della circolare
ministeriale in corso di emanazione, degli accordi AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE
DON GNOCCHI-CGIL-CISL-UIL e delle realtà regionali.

3) Di mantenere a livello nazionale un coordinamento di tutto quanto dovrà avvenire a
livello regionale in modo da dare gli opportuni impulsi alle Regioni meno impegnate sulla
problematica dell'OTA e di conservare il più possibile una uniformità di applicazione
sull'intero territorio nazionale.

4) In applicazione dell'art. 37 (*) del C.C.N.L. vigente, punto A, ultimo comma, viene
insediata una commissione paritetica composta da un membro effettivo ed un supplente
per ogni sigla sindacale datoriale e dei lavoratori come da allegato "A". La commissione
sarà integrata da "esperti qualificati" designati dalle rispettive parti.

5) In merito alla Commissione di cui all'art. 52 (*) del vigente C.C.N.L., le parti
concordano che essa dovrà operare sulla "globalità" degli articoli 50, 51, 52 (*)
concludendo i suoi lavori prima dell'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale.

6) In merito alla commissione prevista dall'allegato riguardante "le pari opportunità" si
concorda che la commissione si riunisca non appena le OO.SS. avranno presentato un
programma per rendere operativo il lavoro della commissione.

7) In merito all'allegato riguardante la "previdenza integrativa", nel confermare la volontà
delle parti di dar corso ad una forma di previdenza integrativa per incentivare l'attività
svolta dagli infermieri professionali (v. art. 61(*), 1° comma) le parti danno incarico alla
commissione paritetica di cui all'allegato "B" di riunirsi nel corso delle prossime
settimane.

(*) Nel CCNL 2016-2018 gli articoli hanno avuto, in parte, una differente numerazione:
l'art. 31 è diventato art. 52 (Declaratorie); l'art. 37 è diventato art. 61 (Indennità); l'art. 50
è diventato art. 78 (Assemblea); l'art. 51 è diventato art. 79 (Permessi per cariche
sindacali); l'art. 52 è stato abolito: il riferimento deve intendersi operato al Protocollo in
materia di aspettative sindacali; l'art. 53 è diventato art. 37 (Fondo per l'aggiornamento,

Handwritten signature or mark in the top left corner.

Handwritten signature or mark in the top right corner.

la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio); l'art. 54 è stato abolito; l'art. 61 è stato abolito.

Handwritten mark or signature.

Handwritten signature or mark.

Handwritten mark or signature.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten mark or signature.

Handwritten mark or signature.

ALLEGATO 5

**ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE
per i Collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero
e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture
sanitarie private che svolgono attività di ricerca**

Roma, 08.10.2020

Il giorno 8 ottobre 2020, in Roma, presso la sede del Ministero della Salute ed alla presenza del Ministro della Salute, on. Roberto Speranza, **AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata)**, nelle persone della Presidente, Barbara Cittadini, del capo delegazione Guerrino Nicchio e dei componenti l'Ufficio di Presidenza Bruno Biagi e Gabriele Pelissero, assistiti dal direttore generale, Filippo Leonardi, con il supporto di Angelo Cassoni, Francesca Gardini, Sonia Gallozzi e David Trotti,

ARIS (Associazione Religiosa Istituti Socio Sanitari), nelle persone del Presidente Padre Virginio Bebber, del direttore generale Mauro Mattiacci, del capo delegazione Giovanni Costantino e dei componenti la delegazione Michele Bellomo, Enrico Mambretti, Paolo Moscioni, José Parrella e Stefano Pizzicaroli,

e

FP CGIL, in persona della Segretaria Generale Serena Sorrentino, dei Segretari Nazionali Barbara Francavilla e Michele Vannini, con la delegazione composta da Antonio Marchini, Leonida Mazza, Domenico Ficco, Marco D'Acunto, Massimiliano Rizzuto, Riccardo Bartolini, Marco Blanzieri e Gilberto Creston,

CISL FP, in persona dal Segretario Generale Nazionale Maurizio Petriccioli, della Segretaria Nazionale Marianna Ferruzzi e dei delegati alla trattativa Roberto Chierchia, Alessandro Chierchia, Antonio Cuozzo, Roberto Dusi, Massimo Imparato,

UIL FPL, in persona del Segretario Generale Michelangelo Librandi, delle Segretarie Nazionali Rossella Buccarello e Mariavittoria Gobbo, nonché dei Segretari Regionali Sandro Bernardini, Giuseppe Vatinno e Guido Sarritzu,

- premessso** che in data 24 giugno 2015 è stato pubblicato in G.U. il d.lgs. 81/2015 avente per oggetto il riordino delle forme contrattuali;
- premessso** che il predetto decreto, all'art. 2, comma 1 e s.m.i., disciplina, a far data dal 1° gennaio 2016 le prestazioni di lavoro autonomo sotto forma di collaborazioni continuative esclusivamente personali;
- premessso** che il predetto decreto, all'art. 2 comma 2, lett. a), stabilisce che la disciplina di cui al comma 1 non trovi applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca, mediante accordi nazionali stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- dato atto** che gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) e gli enti di ricerca di diritto privato rappresentano l'eccellenza della ricerca, soprattutto nel settore medico e sanitario;
- dato atto** che la ricerca riveste una importanza fondamentale nel settore sanitario, nel quale consente di raggiungere livelli sempre più elevati di cura, riabilitazione ed assistenza e, quindi, una migliore tutela

FP
FP

della salute degli individui e della collettività, così come richiesto dall'art. 32 della Costituzione;

considerata l'esigenza di dotare gli enti di diritto privato che svolgono attività di ricerca, di uno strumento agile che garantisca piena efficienza ed efficacia di alcuni processi lavorativi, tutelando i diritti dei Collaboratori il cui apporto è, a più livelli, fondamentale nella crescita;

visto l'art. 409, n. 3 c.p.c.;

vista il d.lgs. 16 ottobre 2003 n. 288, Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della l. 16 gennaio 2003, n. 3;

considerata l'esigenza di garantire il superiore interesse della ricerca e della salute;

visto l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i. e, segnatamente, il comma 2, lett. a) di tale articolo;

visto l'Accordo Nazionale stipulato da ARIS, FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, cui le parti intendono dare prosecuzione senza soluzione di continuità;

al fine di disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), negli enti di ricerca di diritto privato e nelle strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca;

hanno stipulato il seguente Accordo collettivo nazionale di riferimento - per i Collaboratori che operano negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), negli enti di ricerca di diritto privato e nelle strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca - che costituisce protocollo aggiuntivo ed integrativo al CCNL applicato dal Committente.

[Signature]
ARIS

AIOP

FP CGIL

[Signature]
CISL FP

UIL FPL

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

TITOLO I - Parte normativa

Capo I

Durata e procedure di rinnovo dell'accordo

Art. 1 (Durata, decorrenza, tempi) – Il presente accordo decorre dalla data di stipula ed ha durata pari a quella del CCNL applicato dal Committente.

Capo II

Natura del rapporto

Art. 2 (Ambito di applicazione) – Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. 81/2015, sono ammessi i rapporti di collaborazione continuativa esclusivamente personale. Il presente accordo collettivo nazionale, fermo restando quanto previsto al successivo art. 3, si applica, disciplinandone il relativo trattamento economico e normativo, ai rapporti di lavoro non subordinato riconducibili al rapporto di collaborazione con o senza partita IVA instaurati nell'ambito delle attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica e operativa alle stesse o di coordinamento e delle funzioni connesse e accessorie, negli enti che svolgono attività di ricerca, negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e nelle altre strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il presente accordo collettivo nazionale si applica alle seguenti attività professionali:

1. docenza per attività didattiche presso strutture comunque denominate;
2. assistenza alla didattica;
3. collaborazione per attività di ricerca;
4. supporto tecnico alla ricerca.

Nell'ambito delle proprie professionalità, il Collaboratore svolge le attività dedotte in contratto, indicate, in via esemplificativa e non esaustiva, dagli articoli che seguono.




È facoltà del Committente attribuire, anche contestualmente, più contratti al medesimo Collaboratore.

La stipula del contratto e la sua esecuzione non conferiscono al Collaboratore alcun diritto all'assunzione presso il Committente.

Il presente accordo rappresenta l'insieme dei diritti e delle garanzie minime per i Collaboratori.

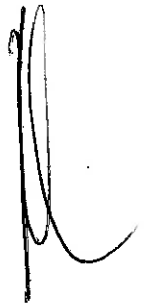
Art. 3 (Esclusioni) – Il presente accordo, salvo specifico patto contrario, non si applica ai contratti di prestazione d'opera occasionale ed alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, indipendentemente dal regime fiscale applicabile al Collaboratore.

Art. 4 (Forma del contratto) Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stipulato in forma scritta e deve includere le seguenti indicazioni:

- 
- 
- 
1. l'identità delle parti contraenti;
 2. l'individuazione delle prestazioni richieste ed il luogo dell'adempimento;
 3. la durata della collaborazione e l'eventuale termine inderogabile, con l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il Committente;
 4. l'eventuale riconoscimento e la disciplina delle trasferte;
 5. l'entità dei compensi, loro modalità e tempi d'erogazione;
 6. le misure per la tutela della salute e sicurezza del Collaboratore;
 7. le modalità di cessazione o recesso del rapporto;
 8. le forme assicurative, ove previste;
 9. le modalità di accesso alle informazioni e alla formazione sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro.

Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di lavoro e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche, il testo del presente accordo insieme al contratto individuale.


Art. 5 (Caratteri generali) – Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:

1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
 2. adottando criteri organizzativi propri;
 3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo, ovviamente, le indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente e le attribuzioni di legge della direzione medica o sanitaria o scientifica, ove previste;
 4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
 5. senza vincolo di subordinazione;
 6. senza vincolo di orario;
 7. con carattere di continuità;
 8. con modalità che consentano al Collaboratore il giusto recupero delle energie psico-fisiche.
- 


Art. 6 (Autonomia e coordinamento) – Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, e tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.

È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere sanitario-tecnico-scientifico e organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive.

Il Collaboratore potrà liberamente continuare nell'esercizio delle proprie ulteriori attività, fatte salve diverse richieste da parte degli enti finanziatori specificate nel contratto individuale.



Art. 7 (Assenza del potere gerarchico) – Fatto salvo quanto disposto dall'art. 6 (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, né può il Committente esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.



Art. 8 (Assenza del potere disciplinare) – È in ogni caso escluso, per la natura stessa della prestazione, l'esercizio del potere disciplinare.

Art. 9 (Modalità di esecuzione della prestazione) – Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.

Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'ente finanziatore della ricerca o le necessità legate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporne unilateralmente la presenza.



In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e le ore di didattica frontale eventualmente previste. Le fasce orarie individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze. Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione – a titolo di esempio: consulenze al personale, formazione, incontri, attività didattica, vita associativa, ecc. – per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.

Eventuali sistemi di rilevazione degli accessi, previo accordo tra le parti, potranno essere utilizzati, senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per motivi di sicurezza o di natura medico-legale, nonché per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

Capo III Professionalità

Art. 10 (Docenza per attività didattiche presso strutture comunque denominate) – Il Collaboratore, in via esemplificativa e non esaustiva, eventualmente anche in aggiunta alle altre attività di cui al presente Capo III, svolge attività di didattica da concordare con il responsabile della Struttura e/o suoi delegati di riferimento, secondo il calendario delle lezioni, partecipando, ove richiesto, ad eventuali collegi, comitati e commissioni scientifiche o di valutazione e svolgendo tutte le attività comunque correlate, ivi incluse la direzione scientifica e il coordinamento.

115




Art. 11 (Assistenza alla didattica) – Il Collaboratore, nell'ambito delle attività di formazione o didattiche organizzate dal Committente, eventualmente anche in aggiunta alle altre attività di cui al presente Capo III, supporta le attività didattiche, curando l'adempimento delle operazioni correlate e/o strumentali alle stesse - come, a titolo esemplificativo, la predisposizione del materiale didattico - nonché i rapporti con i discenti, per i quali può svolgere anche attività di orientamento, eventualmente anche nell'ambito di scambi internazionali.

Art. 12 (Collaborazione per attività di ricerca) – Il Collaboratore per le attività di ricerca svolge attività di ricerca sulla materia indicata in contratto. Il Collaboratore, nell'ambito delle prestazioni dedotte in contratto, può, inoltre, in via esemplificativa e non esaustiva:

1. predisporre progetti di ricerca o collaborare alla loro predisposizione;
2. redigere studi, programmi, progetti, comunicati;
3. svolgere le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto;
4. curare e mantenere i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento;
5. assicurare una sistematica diffusione delle informazioni in suo possesso.

Il Collaboratore può assumere il ruolo di direttore scientifico o di coordinatore di attività di ricerca.

Art. 13 (Supporto tecnico alla ricerca) – Il Collaboratore contribuisce alla gestione tecnica, operativa, amministrativa e finanziaria dei progetti di ricerca nelle varie fasi, nel rispetto delle procedure previste; in via esemplificativa e non esaustiva:

1. programma e organizza il complesso di attività necessarie allo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto, nell'ambito dell'organizzazione complessiva;
 2. cura il coordinamento dei progetti in corso di esecuzione;
 3. redige studi, programmi, progetti, comunicati;
 4. svolge le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto nella gestione dei budget di competenza;
 5. cura e mantiene i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento;
 6. collabora alla pianificazione di campagne di comunicazione, afferenti l'attività di ricerca;
 7. svolge attività di tipo statistico o di gestione dei dati della ricerca.
- 

Capo IV Dinamiche contrattuali

Art. 14 (Durata) – Salva diversa indicazione di legge o di accordo, la durata del contratto di collaborazione è correlata alla prestazione richiesta e, pertanto, il rapporto si estingue alla sua naturale scadenza, senza alcuna formalità.

Art. 15 (Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del Collaboratore) – Le parti devono concordare, tenendo conto delle specifiche proposte del

Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.

Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione – ove occorra – una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, camici, strumenti di laboratorio e ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima, compreso l'accesso a stabulari.

La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale e/o di contrattazione di secondo livello.

Art. 16 (Maternità e paternità, malattia e infortunio) – La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt. 1, 2 e 3 del d.m. 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.

A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).

Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera.



Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.

In caso di infortunio (anche *in itinere*) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.

In caso di malattia il rapporto rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza.

Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.

117




In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice Karnosky), ai fini del comma precedente, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/day hospital/terapie, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto

In ogni caso, il contratto può essere prorogato su accordo delle parti per un periodo di tempo equivalente alla sospensione di cui ai commi che precedono.

Nei casi in cui le proroghe previste dal presente articolo, dovute alle assenze del Collaboratore, non siano possibili, il Committente valuterà la possibilità di inserire il Collaboratore in altri progetti o attività di ricerca.


Art. 17 (Diritti d'autore) – Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore delle pubblicazioni realizzate nello svolgimento del rapporto. Il Committente, salva diversa indicazione del contratto individuale, è titolare dei relativi diritti economici, che si intendono espressamente ceduti con la stipula del contratto di collaborazione.



I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i., e successive modificazioni.

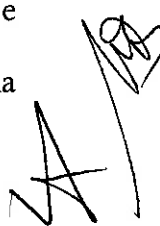
Art. 18 (Invenzioni del Collaboratore) – La realizzazione di una innovazione suscettibile di brevettazione da parte del Collaboratore nel corso dello svolgimento del rapporto è disciplinata in conformità alla normativa vigente in materia.

Art. 19 (Doveri del Collaboratore) – Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro e al codice etico o deontologico, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.



Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione.

In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

1. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, nonché quelle previste dal contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
 2. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
- 

3. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
4. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione;
5. avere cura dei beni a lui affidati;
6. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del Committente;
7. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Art. 20 (Profili fiscali e contributivi) – Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (articolo 50, lett. c-bis, del TUIR 917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva. In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'articolo 2, comma 26 della l. 8 agosto 1995, n. 335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta a norma di legge.

Art. 21 (Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica) – Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

Art. 22 (Assicurazione obbligatoria) – Il Committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare – laddove dovuto – il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

Art. 23 (Cessazione del rapporto) - Il rapporto cessa per decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

- a) per giusta causa;
- b) per oggettiva inidoneità del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
- c) per i casi previsti nel precedente art. 16 comma 7;

#B
Glori

d) in caso di interruzione del finanziamento della ricerca, ove commissionata dall'esterno, o di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto.

Nei casi di cui alla precedente lettera d), il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 30 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso il Collaboratore a un'indennità equivalente all'importo del compenso che sarebbe spettato per il preavviso.

Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente accordo nazionale o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta.

Titolo II - Parte economica

Art. 24 (Corrispettivo minimo) – Il corrispettivo minimo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è determinato in misura equivalente alla retribuzione globale di fatto definita dai contratti collettivi applicati dal Committente per prestazioni analoghe e di pari professionalità ed estensione temporale.

La corresponsione del compenso avverrà con cadenza di norma mensile. Il Committente e il Collaboratore potranno stabilire nel contratto individuale diverse modalità di erogazione del corrispettivo economico.

Sono elementi accessori gli importi – fissi o variabili – eventualmente concordati in sede di contrattazione di secondo livello o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Titolo III - Rapporti sindacali

Art. 25 (Garanzie sindacali) – Le parti firmatarie del presente accordo, pur dandosi reciprocamente atto dell'inapplicabilità della l. 300/1970 ai rapporti di cui al presente accordo nazionale, riconoscono comunque agli stessi, con ogni più ampia garanzia e compatibilmente con la natura autonoma del rapporto, le tutele e le libertà individuali e collettive previste dagli artt. 1 (Libertà di opinione), 5 (Accertamenti sanitari), 6 (Visite personali di controllo), 8 (Divieto di indagini sulle opinioni), 15 (Atti discriminatori), 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori) e 17 (Sindacati di comodo).

Art. 26 (Diritti sindacali) – I Collaboratori, senza oneri aggiuntivi per i Committenti, potranno partecipare ad apposite riunioni convocate, nel limite massimo di quattro ore annue complessive, congiuntamente o disgiuntamente, dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo nazionale con un preavviso di almeno due giorni.

Le suddette riunioni potranno svolgersi a livello territoriale all'esterno della Struttura, ovvero a livello aziendale nei locali messi a disposizione, di volta in volta, dal Committente.

Previa richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo nazionale, il Committente concederà alle stesse una apposita bacheca, ubicata in luogo accessibile all'interno della Struttura, sulla quale potranno essere affisse pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale specifici per i titolari dei rapporti di cui al presente accordo nazionale.

L'andamento quali-quantitativo delle collaborazioni di cui al presente accordo nazionale, previa richiesta da parte delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo Nazionale, costituisce materia di informativa sindacale.

Titolo IV - Norme transitorie e finali

Art. 27 (Norma transitoria) – I rapporti in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo restano disciplinati dai contratti individuali e dalla normativa vigente al momento della loro stipula e cessano alla loro naturale scadenza.

Art. 28 (Contrattazione di secondo livello. Rinvio) – Le parti firmatarie del presente accordo, salva la possibilità dei singoli Committenti di attivare contrattazioni aziendali con le medesime organizzazioni sindacali, possono stipulare a livello territoriale accordi di secondo livello.

Art. 29 (Diritto di precedenza) – Nel caso in cui il Committente abbia necessità di effettuare assunzioni come dipendente o attivare nuove collaborazioni per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività svolte dai collaboratori che abbiano già prestato la loro opera con esito positivo presso lo stesso Committente per almeno sei mesi nel corso degli ultimi nove mesi, quest'ultimo proporrà in via prioritaria ad essi tale possibilità, purché all'atto della risoluzione del contratto di collaborazione, il lavoratore abbia dichiarato espressamente per iscritto di volersi avvalere della presente clausola. In caso di violazione di quanto previsto dal presente articolo, il Committente sarà tenuto al pagamento di una penale di importo corrispondente al compenso per 30 giorni di calendario.

Art. 30 (Riconversioni) - Nel caso dei Collaboratori mono-committenti le cui attività, per il tipo di prestazione, siano svolte con le modalità proprie del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), il rapporto di lavoro si trasforma da collaborazione a rapporto di lavoro dipendente subordinato.

Art. 31 (Mensa) - I Collaboratori possono accedere al servizio mensa, ove presente, alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti.

Art. 32 (Commissione paritetica) - Le parti concordano di costituire, entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente accordo, una commissione paritetica nazionale con la funzione di:

- a) monitorare l'applicazione delle intese intercorse;
- b) esaminare le controversie di interpretazione e d'applicazione di istituti e clausole contrattuali e fornire un'interpretazione autentica;
- c) monitoraggio e analisi delle motivazioni che danno luogo all'attivazione dei rapporti di collaborazione;
- d) monitoraggio ed analisi del rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del presente accordo nazionale;
- e) elaborazione di un modello di contratto individuale da proporre ai Committenti.

FB
Piani

Art. 33 (Norma di chiusura) – Per quanto non disciplinato dal presente accordo e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviano alla disciplina di legge positiva.

In caso di modifiche della normativa regolata dal presente Accordo, le parti si incontreranno al fine di aggiornarne il testo.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 6

Norme particolari per i Centri di Riabilitazione

Per i Centri di riabilitazione di cui all'art. 1 comma 2 del CCNL per il personale non medico delle Strutture Sanitarie, valgono le seguenti modifiche e integrazioni relative alla peculiarità propria dei Centri stessi:

Art. 18 - Al termine viene aggiunto: "per i Centri di Riabilitazione si può fare riferimento all'anno scolastico".

Art. 67 - La prima frase del primo comma è sostituita con la seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art. 68 - Si aggiunge il paragrafo:

"Missioni e trasferte.

Ai lavoratori dei Centri di Riabilitazione comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri, ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza ai minori in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese per vitto e alloggio nella misura forfettaria appresso indicata:

euro 2,19 per prima colazione;

euro 16,42 per ogni pasto;

euro 32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dalla Struttura. Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di servizio.

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

Le missioni compiute fino a 80 chilometri non danno luogo a pernottamento."

L'inquadramento per i Direttori dei Centri di Riabilitazione (CdR) è così determinato:

- Direttore di CdR con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali: posizione E, con indennità professionale (art. 64) di euro 2.003,85, appena assunti, di euro 2.871,50, dopo 5 anni di anzianità;

- Direttore di CdR con degenze a tempo pieno, diurna e ambulatoriale: posizione E1, con indennità professionale (art. 64) di euro 5.438,29.

[Handwritten signature]

FB Piani

ALLEGATO 7 - Piani formativi per il contratto d'apprendistato professionalizzante

Le parti si impegnano a definire i contenuti dell'Allegato 7 entro e non oltre 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]