

**ASSOCIAZIONE RELIGIOSA ISTITUTI SOCIO-SANITARI (ARIS)  
FONDAZIONE PRO-JUVENTUTE DON GNOCCHI**

**Contratto  
Collettivo Nazionale di Lavoro  
per il personale non medico  
dipendente da  
Strutture sanitarie private  
Laiche e Religiose**

**NOVEMBRE 1995**

Il giorno 17 Novembre 1995 in Roma

tra

**l'A.R.I.S.**, nella persona del Presidente Padre Umberto Rizzo, assistito dai capi delegazione: Padre Mario Cuccarollo e Fra Sergio Schiavon, e dai componenti la delegazione G. Costantino, R. Grassi, P. Magon, J. Parrella, M. Piccinini, A. Schilirò, G. Sironi e dal Responsabile Ufficio Sindacale A. Del Sordo,

La **Fondazione Pro Juventute Don C. Cnocchi**, nella persona del Presidente Mons. Angelo Bazzari, assistito dal capo delegazione C. Bettini e da A. Galanti

e

le Federazioni Nazionali Sanità di:

**C.G.I.L.**, nelle persone: G. Nigro, P. Di Berto, M. Mastropietri, M. Bombini, M. Zazzetti

**C.I.S.L.**, nelle persone: C. Alessandrini, G. D'Angeli, C. Rumbo

**U.I.L.**, nelle persone: C. Fiordaliso, M. D'Angelo, N. Salvatore

si è firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dagli Istituti sanitari privati aderenti all'A.R.I.S. e alla Pro Juventute Don Gnocchi, composto da n. 65 articoli e n. 7 allegati.

## TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale non medico alle dipendenze di:

- Ospedali Classificati, Presidi, I.R.C.C.S., Case di Cura, Centri di Riabilitazione associati all'A.R.I.S.;
- I.R.C.C.S. e Centri di Riabilitazione della Fondazione Pro Juventute;
- Case di riposo a carattere assistenziale convenzionate o accreditate con il S.S.N. che erogano esclusivamente assistenza sanitaria, i cui settori sono associati all'A.R.I.S.

Per il personale degli Ospedali Classificati, degli I.R.C.C.S. e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, a quelle del D.P.R. 761179 con decreto ministeriale, nonché a quelle del D.M. 301111982 e successive modificazioni per quegli aspetti del rapporto non sottoposti al succitato D.P.R. 761179 e alla contrattazione collettiva.

## Art. 2 - Disposizioni generali

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

I prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Case di Cura e dagli Enti di cui al precedente art. 1 del presente contratto, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Enti Classificati, Presidi e I.R.C.C.S.

### Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

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

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

### Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente accordo si riferisce al periodo dall'1.1.94 al 31.12.97 per la parte normativa; per la parte economica si riferisce al periodo dal 1.1.94 al 31.12.95.

### Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi sanitari essenziali

Si applica, per quanto compatibile, il testo dell'art. 3 parte preliminare del C.C.N.L. Comparto Sanità del 1.9.95, esclusa lettera d (allegato F).

## TITOLO II

## RELAZIONI SINDACALI

## Art. 6 - Contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata si realizza a livello regionale e aziendale e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, di consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro.

Le parti escludono sul trattamento economico — livelli retributivi ed eventuali indennità — nonché sulla materia espressamente prevista dal presente contratto, il ricorso a trattative ed accordi locali, se non per l'applicazione di tutte le parti del contratto, senza alterarne il contenuto.

A livello regionale, le parti dovranno definire:

- a) la predisposizione dei criteri di avviamento del personale ai corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione;
- b)** la definizione dell'applicazione delle norme inerenti i contratti di formazione lavoro e degli altri espressamente rinviati a tale livello;
- c) l'esatto inquadramento di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente C.C.N.L. e dalle relative declaratorie e profili professionali, al fine di una esatta collocazione dei predetti prestatori d'opera nei livelli contrattuali definiti.

Vengono demandati alla contrattazione decentrata l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi e le materie espressamente previste dagli articoli:

- Ari. 15 - Orario di lavoro;
- Art. 16 - Tempo parziale;
- Art. 19 - Mobilità;
- Art. 22 - Ferie;
- Art. 24 - Aggiornamento e riqualificazione;
- Art. 25 - Diritto allo studio;
- Art. 33 - Tutela salute e ambiente di lavoro;
- Art. 42 - Lavoro supplementare e straordinario;
- Art. 43 - Pronta disponibilità.

Le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art. 65 sono demandate alla contrattazione regionale.

Per la realizzazione di programmi concordati tra le parti, secondo i principi di cui all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, la contrattazione aziendale riguarda le innovazioni sulla organizzazione del lavoro e i risultati conseguiti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi di competitività.

### Art. 7 - **Diritto all'informazione**

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

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

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

Le sedi di informazione sono:

**a) Livello Nazionale;**

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

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzo dei C.F.L., del tempo parziale, dei contratti a termine.

**b) Livello Regionale;**

- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale e a eventuali situazioni di crisi;
- necessità di promozione di iniziative nei confronti degli Enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di riqualificazione, aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente C.C.N.L.;
- ove richiesto saranno garantite tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti.

**c) Livello Aziendale;**

Fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono, ove richiesto, informazioni riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché forniscono informazioni relative agli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori.

## TITOLO III

**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 8 - Assunzione**

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnato il lavoratore, il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Per gli Istituti a carattere scientifico si fanno salve le norme regolamentari ove esistano.

Per le assunzioni presso gli Ospedali Classificati di cui all'art. 41 e nei Presidi di cui all'art. 43 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, dovranno comunque essere salvaguardate le norme che regolano l'equiparazione dei titoli e dei servizi e pertanto avverranno a termini dell'art. 25 del D.P.R. 761/79 e del D.M. 30/1/82 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

**Art. 9 - Documenti di assunzione**

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta di identità o documento equipollente;

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

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi e l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

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

#### Art. 10 - Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), l'Amministrazione potrà accertare la idoneità fisica del prestatore d'opera e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici.

Successivamente alla assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali accertamenti solo ad opera degli organi sanitari pubblici: gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura Sanitaria.

#### ... 11 - Periodo di prova

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

- due mesi per le qualifiche fino al 4° livello;
- sei mesi per le qualifiche dal 5° livello in poi.

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

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

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

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

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

#### **Art. 12 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge 300 del 2015/1970.

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

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

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

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

#### **Art. 13 - Cumulo delle mansioni**

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

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il livello pertinente alla mansione superiore e quella di inquadramento.

#### **ART. 14 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

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

## TITOLO IV

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Ari. 15 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati dal 1° all'8° livello e in 38 ore per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni, e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55, e sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal successivo 7° comma dell'art. 42 del presente contratto.

## Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Si richiamano espressamente le norme di cui alla Legge n. 863 del 19112/1984 e successive modifiche.

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 55.

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

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

Nel caso di tempo parziale giornaliero è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di 2 ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 60 ore annue.

La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per esigenza di servizio e/o qualora la Struttura Sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia e/o infortunio e/o maternità e/o ferie e/o aspettativa di altri dipendenti.

Il trattamento economico ivi compresi indennità di contingenza, automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata.

Nel caso di tempo parziale giornaliero o settimanale o mensile o annuale il periodo di ferie rimane uguale a quello previsto per i lavoratori a tempo pieno, fatto salvo il trattamento economico ridotto in percentuale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

A tale scopo i lavoratori interessati al passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dovranno far pervenire richiesta scritta alla Amministrazione entro il 30 aprile di ogni anno.

Nel passaggio senza soluzioni di continuità dal tempo pieno al parziale e viceversa non vi è più l'obbligo di un periodo di prova.

In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere anche durata predeterminata.

Qualora il tempo parziale sia a termine, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo parziale.

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

### Art. 17 - Contratti di formazione-lavoro

L'assunzione di personale con C.F.L. avverrà secondo le norme della L. 863184 e L. 407190 e L. 451194 nonché dell'accordo interconfederale Confindustria - Organizzazioni Confederali dei lavoratori del 31/1/95.

Per le professionalità con titolo abilitante si applica quanto previsto al comma 2 lettera b dell'articolo 16 L. 451194; per tali figure l'inquadramento avverrà direttamente al livello di destinazione.

Ai fini dell'individuazione delle tipologie contrattuali di cui all'art. 16 della L. 451194 e dei conseguenti accordi interconfederali in materia, sono considerate intermedie le professionalità dei dipendenti inseriti nel secondo, terzo, quarto e quinto livello, mentre vengono considerate elevate quelle dei prestatori d'opera inseriti dal 6° livello fino all'11°.

Le parti convengono altresì che i C.F.L. con inquadramento di destinazione di 2° livello avranno durata pari a 12 mesi e che ai relativi contrattisti verrà attribuito il trattamento del 2° livello fin dall'inizio.

### Art. 18 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 28/12/1987, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro — oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18/4/1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni ed agli artt. 25 e 26 del D.P.R. n. 761179 per gli Enti classificati, I.R.C.C.S. (ex classificati) e Presidi, nonché all'art. 8 bis del D.L. 29/1/1983 n. 17, convertito con modificazione dalla legge 25/3/1983 n. 79 — è consentita, in relazione alle particolari esigenze assistenziali al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie, per una percentuale non superiore al 30% dell'organico in forza;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite di 6 mesi;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
- e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo, per 12 mesi;
- f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

- g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.); nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i) per gli Enti classificati, Presidi e I.R.C.C.S (ex classificati) anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
- j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopprimere a carenze stabili dell'organico, previsto dalle norme convenzionali.

#### Art. 19 - Mobilità

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale in presidi, servizi, uffici o pertinenze della Struttura sanitaria diversa dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della stessa Struttura e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici o presidi, cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

La mobilità, che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in presidi, servizi, uffici o pertinenze della Struttura sanitaria diversi dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dalla Direzione Sanitaria o dal Coordinatore medico o dal responsabile del servizio in relazione alle esigenze di servizio secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 55, nel rispetto dell'art. 13 L. 300/70.

#### Art. 20 - Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

## Art. 21 - **Festività**

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

- 1) Capodanno (1 gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- 4) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 5) Festa del Lavoro (1 maggio);
- 6) Assunzione della Madonna (15 agosto);
- 7) Ognissanti (1 novembre);
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 9) S. Natale (25 dicembre);
- 10) S. Stefano (26 dicembre);
- 11) Santo Patrono (mobile).

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 34.

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

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 20, il lavoratore ha diritto a fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessato, compatibilmente con le esigenze di servizio.

## Art. 22 - **Ferie**

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

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

Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art. 44 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla legge 28/3/68 n. 416 e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 34.

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

Il dipendente in sostituzione delle festività soppresse ha diritto inoltre a far tempo dal 1<sup>o</sup> gennaio 1991, a 5 (cinque) giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione previo esame con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione Sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario.

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno. Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve le 5 (cinque) giornate di cui al comma 5 che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'azienda.

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

#### Art. 23 - Permessi straordinari

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

1) Permessi retribuiti:

- a) per matrimonio, giorni 15 di calendario con retribuzione;
- b)** per gravidanza e puerperio, secondo le norme di legge;
- c) per sostenere esami attinenti alla carriera ed al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse con retribuzione;
- d)** in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso retribuito limitatamente a cinque giorni;
- e) il lavoratore donatore di sangue ha diritto a permessi retribuiti di cui alla legge 13/7/1967 n. 584;
- f)** per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- g)** per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere, e l'amministrazione può concedere, un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore a cinque giorni;
- h)** per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente.

2) Permessi non retribuiti:

- a)** purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55, i lavoratori potranno richiedere

- di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, genitori) il dipendente può fruire di permesso non retribuito comunque non inferiore a 1 (uno) mese e non superiore a 6 (sei) mesi;
- c) in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso non retribuito, comunque non inferiore ad un mese e non superiore a sei mesi (legge n. 49187).
- 3) Servizio militare o sostitutivo civile:  
in casi di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio, potrà essere considerato dimissionario.
- 4) Permessi per handicap di cui alla L. 104/192 e successive modificazioni e integrazioni.  
Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque almeno sette giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi, compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

#### Art. 24 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla struttura stessa.

A tale scopo i dipendenti che potranno usufruire di permessi retribuiti non potranno superare le seguenti percentuali per quanto riguarda la partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza:

- il 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nei livelli retributivi I, II, III, IV;
- 18% del restante personale non medico globalmente inquadrato.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per la iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo le Amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari le Amministrazioni e i rappresentanti sindacali di cui all'art. 55 dovranno dare la precedenza agli infermieri generici e agli ausiliari sociosanitari specializzati.

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

Parimenti a quanto sopra previsto le parti firmatarie, sempre a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità ed all'assistenza e dalle USL locali programmi concernenti i corsi di infermiere professionale e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al 2° comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai comma precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non è cumulabile essendo fruibile solo con cadenze settimanali e parimenti non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo.

Le ore di tirocinio pratico ecpletate nella struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

In ogni caso la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ogni raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con la R.S.U.

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

#### Art. 25 - Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore annue individuali non retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti in forza dell'art. 24.

#### Art. 26 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifici l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio, ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'Amministrazione potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## TITOLO V

**NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI****.rt. 27 - Comportamento in servizio**

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

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

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

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

**Art. 28 - Ritardi ed assenze**

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

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

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

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

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

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i 3 (tre) giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

#### **Art. 29 - Permessi - Recuperi**

Al dipendente possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.

Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

#### **Art. 30 - Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che comunque la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 30 (trenta) giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi degli istituti di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto affettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di 30 (trenta) giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di 30 giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine "ab initio" per ulteriori 30 giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

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

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

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

- a)** non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 28 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b)** ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c)** commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d)** non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e)** ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f)** compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g)** tenga un contegno scorretto od offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h)** violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura Sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- i)** compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura Sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla L. 300170;
- j)** ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.;
- k)** ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l)** ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, P consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B)** assenza ingiustificata per 3 (tre) giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- D) assenze per simulata malattia;
- E) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F)** abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- C) alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- H) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I)** per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J)** per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K)** per svolgimento di attività continuativa privata o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Struttura;
- N) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della Struttura;
- O)** per atti di libidine commessi all'interno della Struttura.

È in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

## TITOLO VI

**MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

## Art. 31 - Trattamento economico di malattia ed infortunio

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

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29/2/80 n. 33 art. 1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei 18 (diciotto) mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene però, che, in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di mesi 2 (due) da diciotto mesi a 20 (venti) mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, che può protrarsi per un massimo di 3 (tre) mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

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

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Struttura Sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della legge 2015170 n. 300, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8/1/1985 - G.U. n. 33 e successive modificazioni.

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

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

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

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

### **Art. 32 - Assicurazione ed infortunio**

L'Amministrazione è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

### **Art. 33 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro**

Le organizzazioni sindacali hanno diritto di controllare l'applicazione della norma per la tutela della salute psicofisica dei lavoratori, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori e di quanto previsto dalla legge 833178, fatte salve le attribuzioni di legge della Direzione Sanitaria.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il 31 dicembre 1995 per dare attuazione a quanto previsto dal D.l.g.s. 626/94.

## TITOLO VII

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 34 - **Retribuzione**

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta di:

- retribuzione come da livello;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti, di cui agli artt. 21, 42, 43, 44, 45, 46, 51.

Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della L. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 35 - **Applicazione e corresponsione dei benefici contrattuali**

Con decorrenza dall'1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 la paga base è incrementata, previo assorbimento della indennità di vacanza contrattuale delle seguenti misure mensili lorde:

1° livello	L.	66.000
2° livello	L.	69.000
3° livello	L.	74.000
4° livello	L.	77.000
5° livello	L.	82.000
6° livello	L.	87.000
7° livello	L.	92.000
8° livello	L.	109.000
9° livello	L.	122.000
10° livello	L.	149.000
11° livello	L.	169.000

Con decorrenza 1/12/95 gli incrementi della paga base sono ulteriormente rideterminati negli importi di seguito indicati:

1° livello	L. 94.000
2° livello	L. 98.000
3° livello	L. 104.000
4° livello	L. 109.000
5° livello	L. 115.000
6° livello	L. 125.000
7° livello	L. 141.000
8° livello	L. 161.000
9° livello	L. 180.000
10° livello	L. 220.000
11° livello	L. 250.000

I nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi dell'E.D.R., sono di conseguenza rideterminati negli importi seguenti:

1° livello	L. 7.449.000
2° livello	L. 8.547.000
3° livello	L. 9.669.000
4° livello	L. 10.729.000
5° livello	L. 12.141.000
6° livello	L. 13.371.000
7° livello	L. 15.563.000
8° livello	L. 17.703.000
9° livello	L. 20.471.000
10° livello	L. 28.091.000
11° livello	L. 36.833.000

## Art. 36 - Livelli funzionali e retributivi

### Livelli retributivi

#### 1° LIVELLO - L. 7.449.000.

Personale addetto alla pulizia.

Il personale in quadrato al 1° livello sarà inserito al 1° livello al compimento del sesto mese di servizio nello stesso ente.

#### 2° LIVELLO - L. 8.547.000.

Ausiliario socio-sanitario, ausiliario di assistenza per anziani, operaio qualificato, lavandaio/a, addetto/a alla cucina o guardaroba, telefonista, commesso/a, disinfettatore, bagnino, portiere.

Detto personale, alla maturazione di una anzianità di tre anni di servizio nel 2° livello nello stesso ente verrà inserito al 3° livello.

**3° LIVELLO - L 9.669.000.**

Ausiliario socio-sanitario specializzato, Addetto all'assistenza per anziani, Assistente bambini, Assistente ed Accompagnatore per disabili, Aiuto cuoco.

**4° LIVELLO - L 10.729.000.**

Centralinista, Operaio specializzato, Operaio tecnico, Operaio ad alta specializzazione, Assistente socio-sanitario con funzioni educative, Assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno (per i Centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti), Impiegato d'ordine, Massaggiatore, Performatore, Operatore di centri elettronici, Portiere centralinista, Cuoco, Autista, Operaio manutentore, Operatore Tecnico addetto all'assistenza.

Per quel che concerne l'inquadramento degli OTA le parti si richiamano espressamente all'accordo stipulato tra le OO.SS. e quelle datoriali in data 25/11/91, che si allega e diventa parte integrante del presente C.C.N.L.

Gli ausiliari socio-sanitari specializzati che a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali sono stati già inquadrati nel 4° livello, conservano detta collocazione, senza ulteriore passaggio ad altra posizione funzionale; essi conserveranno "ad personam" il solo trattamento economico e normativo previsto per il 4° livello, pur continuando a svolgere tutti i compiti esplicitati, senza però avere la superiore qualifica afferente alla nuova funzione.

**5° LIVELLO - L 12.141.000.**

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), Istruttore di nuoto, Assistente per l'infanzia, Operatore tecnico coordinatore (Capo servizio operai), Autista addetto prevalentemente alla conduzione di autoambulanza, Infermiere generico, Infermiere psichiatrico (con un anno di scuola), Puericultrice, Impiegato d'ordine dopo 5 (cinque) anni di permanenza nella qualifica nello stesso ente, Cuoco dopo 10 (dieci) anni di permanenza nella qualifica nello stesso ente, Cuoco con diploma professionale di scuola alberghiera, Impiantista, Animatore, Tecnico di attività motoria in acqua.

**6° LIVELLO - L 13.371.000.**

Impiegato amministrativo di concetto, Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, Vigilatrice di infanzia, Programmatore di centro elettronico, Assistente sanitario, Terapista della riabilitazione, Educatore professionale, Insegnante corsi formazione professionale, Assistente sociale, Tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), Infermiere professionale, Tecnico di laboratorio, radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, Massofisioterapista, Massaggiatore non vedente, Ostetrica, Dietista, Podologo.

**7° LIVELLO - L 15.563.000.**

Coordinatori di: terapisti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali, ostetriche; Caposala, Capo tecnico, Direttore dei corsi di formazione professionale, Collaboratore direttivo.

Terapista della riabilitazione, Tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), Assistente sociale, Ostetrica, Dietista, Podologo, Educatore professionale, Tecnico laboratorio, radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, in possesso di un titolo abilitante l'esercizio della professione, al maturare di una anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni nella qualifica e nello stesso ente.

**8° LIVELLO - L 17.703.000.**

Operatore professionista-dirigente di area riabilitativa, Coadiutore amministrativo, Capo servizio o ufficio amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di ospedale classificato fino a 130 posti letto, Direttore didattico, Capo servizio sanitari ausiliari.

**9° LIVELLO - L 20.471.000.**

Direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di casa di cura oltre 250 posti letto, e di ospedali classificati, I.R.C.C.S. e Presidi da 131 posti letto a 200 posti letto; Assistente: chimico, fisico, biologo, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi, Analista di sistemi elettronici, Operatore professionista-dirigente di area riabilitativa in struttura con internato.

**10° LIVELLO - L 28.091.000.**

Direttore amministrativo di struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto, 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 clinicizzati con oltre 200 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi, Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, coadiutore di farmacia di Ospedale classificato.

**11° LIVELLO - L 36.833.000.**

Direttore amministrativo di Struttura con più di 500 posti letto, Direttore amministrativo di ospedale classificato, I.R.C.C.S., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzati, Direttore: biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista, sociologo e pedagogista.

## Declaratorie dei livelli funzionali

### 1° Livello

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano la esclusiva esecuzione di mansioni elementari di pulizia.

### 2° Livello

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano l'esecuzione di mansioni manuali e tecnico-manuali, lo svolgimento delle quali presuppone conoscenze preliminari non specializzate; i compiti attribuiti di norma consistono:

- in attività manuali di carattere ripetitivo, anche di pulizia;
- in attività che comportano l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici nonché l'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;
- in prestazioni di sorveglianza e custodia dei locali, di assolvimento di piccole commissioni, di espletamento dei servizi di anticamera e di disciplina dell'accesso del pubblico.

Il dipendente opera in base a istruzioni dettagliate o in esecuzione di prassi o metodologie definite; dispone di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto.

La responsabilità è limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia riconosciutagli.

### 3° Livello

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assicurano inoltre negli ambienti sanitari e socio-sanitari la pulizia degli stessi, ivi comprese quelle delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle Strutture Sanitarie private di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi se in barella o in carrozzella e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e alle manovre di posizionamento, sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati dalla o dal caposala o dal coordinatore preposto al servizio e prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

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

#### 4<sup>o</sup> Livello

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano attività di natura amministrativa, di vigilanza e controllo d'ordine e/o di carattere assistenziale ed educativo e/o di alta specializzazione tecnologica.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate:

- a) da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite;
- b) da piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni i cui risultati sono soggetti a verifiche complete ma periodiche oppure immediate ma di massima;
- c) da apporto individuale finalizzato al miglioramento o alla semplificazione delle procedure che determinano lo svolgimento delle mansioni;
- d) da assistenza diretta al disabile ed all'anziano non autosufficiente (prestazioni relative all'alimentazione, mobilitazione, igiene personale, protezione, pulizia degli ambienti di vita, attrezzature ed arredi e riassetto del letto).

Tali qualifiche sono attribuite a:

- 1) operai tecnici o specializzati addetti alla conduzione e/o manutenzione di apparecchiature complesse operanti nei settori metalmeccanico, elettrico, elettronico ed elettromedicale direttamente connessi con le attività dei reparti operatori di terapia intensiva, cardiocirurgici, radiologici, di emodialisi, di rianimazione o simili finalizzati alla diagnosi e cura dell'ammalato nonché ad ausiliari socio-sanitari con funzioni di sostegno per anziani lungodegenti non autosufficienti;
- 2) operatore tecnico addetto all'assistenza (4<sup>o</sup> livello).

L'operatore tecnico addetto all'assistenza svolge la propria attività nei seguenti campi ed opera sotto la diretta responsabilità dell'operatore professionale coordinatore (Capo sala) o, in assenza di quest'ultimo, dell'infermiere professionale responsabile del turno di lavoro:

- attività alberghiere;
- pulizia e manutenzione di utensili, apparecchi, presidi usati dal paziente e dal personale medico ed infermieristico per l'assistenza al malato;
- collaborazione con l'infermiere professionale per atti di accudimento semplici al malato.

Nell'ambito di competenza oltre a svolgere i compiti dell'ausiliario addetto ai servizi socio-sanitari, esegue le seguenti ulteriori funzioni:

- lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione e relativa conservazione;
- provvede al trasporto degli infermi in barella ed in carrozzella ed al loro accompagnamento se deambulanti con difficoltà;
- trasporto del materiale biologico, sanitario ed economico secondo protocolli stabiliti;

- rifacimento del letto non occupato e igiene dell'unità di vita del paziente (comodino, letto, apparecchiature);
  - preparazione dell'ambiente, e dell'utente per il pasto e aiuto nella distribuzione e nell'assunzione;
  - riordino del materiale e pulizia del malato dopo il pasto;
  - **aiuta il paziente nel cambio della biancheria e nelle operazioni fisiologiche;**
  - **comunicazione all'infermiere professionale di quanto sopravviene durante il suo lavoro in quanto ritenuto incidente sull'assistito e sull'ambiente;**
  - partecipazione con l'équipe di lavoro, limitatamente ai propri compiti;
  - esecuzione dei compiti affidati dal Capo sala.
- In collaborazione o su indicazione dell'infermiere professionale provvede:
- al rifacimento del letto occupato;
  - all'igiene personale del paziente;
  - al posizionamento ed al mantenimento delle posizioni terapeutiche.
- REQUISITI CULTURALI: diploma di scuola media secondaria di I° grado.

## 5° Livello

- a)** Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano la esecuzione di funzioni tecniche nonché funzioni educative e di supplenza all'handicappato, mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche, il cui svolgimento implica:
- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
  - particolare e personale competenza di operazioni su attrezzature o apparati complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.
- Sono caratterizzate da autonomia nell'ambito di prescrizioni di massima e complesse riferite a procedure generali o prassi definite; da responsabilità professionale dei propri compiti, limitatamente alla corretta esecuzione della prestazione e non al risultato finale del processo in cui la stessa è inserita; da apporto organizzativo in funzione della realizzazione dei compiti attribuiti ed iniziativa per il miglioramento della funzionalità dell'unità organizzativa di competenza.
- Le funzioni possono altresì comportare l'indirizzo e coordinamento di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale e/o responsabilità organizzativa di unità operative a carattere esecutivo.
- Il risultato del lavoro è soggetto a verifiche periodiche ed occasionali anche complete.
- b)** Il tecnico di attività motoria in acqua ha funzioni di insegnamento di nozioni natatorie e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi dei

disabili. Cura l'educazione posturale e cinesiterapica dei portatori di par-morfismi e dismorfismi infantili e adolescenziali, interviene per la valorizzazione funzionale e motoria della salute degli adulti e degli anziani. Svolge funzioni di istruttore per l'awiamiento all'attività dei disabili presso le Strutture Sanitarie specializzate e presso le Strutture Socio-sanitarie territoriali.

c) Animatore.

È l'operatore che nell'ambito del programma di intervento definito svolge attività finalizzate alla gestione del tempo libero mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive; organizzazione di attività ricreative in senso lato, finalizzate al recupero di potenzialità residue ed al mantenimento e miglioramento del livello di partecipazione degli assistiti.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il possesso di diploma di istruzione professionale nella materia, conseguito in corsi professionali di durata almeno biennale owerò aver prestato servizio nella qualifica e nei settori su indicati per almeno due anni.

#### 6° Livello

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

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti.

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.

#### 7° Livello

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive e didattiche il cui svolgimento presuppone una competenza, conoscenza e capacità professionale particolare del settore in cui operano e in generale della struttura organizzativa dell'Ente. L'attività è caratterizzata da facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute.

La posizione di lavoro comporta attività di studio, elaborazione di provvedimenti, iniziative idonee a migliorare l'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione. Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e controllo di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea o diploma di scuola media superiore abbinato a titolo abilitante all'esercizio della funzione didattica.

### 8° Livello

Le qualifiche di tale fascia funzionale 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 la 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 complessiva.

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.

### 9° - 10° - 11° Livello

Sono inquadrati nei suddetti livelli i funzionari che svolgono attività caratterizzata 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.

Le parti concordano che in presenza di nuova definizione delle declaratorie e dei profili nel settore pubblico, si incontreranno per provvedere all'adeguamento della nuova disciplina.

Si conviene che tutti i dipendenti come innanzi individuati, che hanno ottenuto il passaggio al livello superiore, continueranno comunque a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

Nelle Case di cura dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali l'inquadramento va effettuato al 9° livello, fatta salva la eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Casa di cura.

I profili professionali afferenti al 9°, 10° e 11° livello dovranno essere rivisti tra le parti all'atto della emanazione dei nuovi profili professionali nel settore pubblico, anche per consentire agli Ospedali Classificati, Presidi e I.R.C.C.S. il recepimento degli stessi profili negli ordinamenti da emanarsi in applicazione della normativa vigente in materia.

All'atto dell'assunzione del dipendente viene riconosciuto il livello retributivo di cui alla presente tabella in funzione delle mansioni convenute e secondo il titolo di studio posseduto, ove esso sia prescritto per le mansioni stesse.

Il conseguimento dei titoli di studio nel corso del rapporto di lavoro non dà diritto al passaggio al livello superiore.

L'inquadramento del personale ai livelli funzionali e retributivi avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, eventualmente corredate dal titolo di studio o professionale ove richiesto, e dalle declaratorie dei livelli funzionali di seguito precisate.

Il personale dipendente, cui è applicabile il presente contratto, è suddiviso nelle seguenti categorie;

- personale impiegatizio: tutto il personale inquadrato nei livelli 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici inquadrati al 4° livello;
- personale non impiegatizio: il restante personale.

Si precisa che gli importi delle retribuzioni collegate ai livelli funzionali sono comprensive dell'EDR di L. 240.000 annue.

### **Art. 37 - Revisione dell'ordinamento**

Le parti si impegnano a ridefinire l'ordinamento professionale dei lavoratori con accordo integrativo entro il 31 dicembre 1996.

A tutti i dipendenti viene attribuito un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione di L. 9.000 mensili lorde fisse e ricorrenti per dodici mensilità, con decorrenza dal 1/12/95.

#### Art. 38 - Indennità integrativa speciale (contingenza)

Al personale compete l'indennità di contingenza nella misura lorda mensile indicata nella tabella seguente secondo il livello di inquadramento.

1° livello	L. 993.012
2° livello	L. 998.509
3° livello	L. 1.002.141
4° livello	L. 1.007.880
5° livello	L. 1.015.804
6° livello	L. 1.021.765
7° livello	L. 1.032.029
8° livello	L. 1.046.021
9° livello	L. 1.058.977
10° livello	L. 1.084.646
11° livello	L. 1.117.810

#### Art. 39 - Retribuzione individuale di anzianità

I trattamenti individuali di anzianità, ad personam e non riassorbibili, sono confermati nei valori in godimento alla data del 31 dicembre 1993.

#### Art. 40 - Trattamento economico conseguente a passaggio al livello funzionale superiore

Nel caso di passaggio al livello superiore l'inquadramento avviene sommando alla retribuzione individuale di anzianità già in godimento la differenza tra il valore iniziale del nuovo livello e il valore iniziale del livello di provenienza, nonché le differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali dovuti.

#### Art. 41 - 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 livello;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6, oppure 6,33 rispettivamente per il 9° 10° e 11° livello.

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

#### Art. 42 - **Lavoro** supplementare e straordinario

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato entro l'8° livello e oltre le 38 ore settimanali per il restante personale.

Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 48 ore settimanali.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 con successiva verifica da operarsi dopo 6 (sei) mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore, sarà utilizzato, di intesa con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e/o straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto (paga base+ indennità di **contingenza+retribuzione** individuale di anzianità+indennità per mansioni superiori): (diviso) il divisore mensile indicato all'art. 41, con una maggiorazione del 15% e del 20%.

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

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

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 06.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 21 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato per iscritto ed espressamente dalla Amministrazione.

#### Art. 43 - Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale; la valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

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

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 21 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va, di norma, limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 (dodici) ore e dà diritto ad un compenso di L. 40.000 lorde per ogni 12 (dodici) 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 (quattro) ore.

In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

Di norma non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di 8 (otto) giorni di disponibilità nel mese.

#### Art. 44 - Indennità

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

a) indennità di rischio da radiazioni:

le parti confermano provvisoriamente la lettera a) dell'art. 37 del precedente C.C.N.L., impegnandosi a riesaminare l'intera materia, coordinandola in particolare con la L. 724194, con specifico accordo entro il 31 dicembre 1995;

b) indennità di profilassi antitubercolare:

viene riconosciuta a tutto il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche (pneumologiche) una indennità di profilassi antitubercolare: nella misura fissa ed uguale per tutti di L. 300 giornaliera lorde nei modi prescritti dalla legge 9 aprile 1953 n. 310, e successive modificazioni.

- c) indennità per servizio notturno e festivo:  
al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 06.00.  
Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una indennità di L. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a lire 15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.  
Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente.

#### Ari. 45 - Indennità professionale

- 1) Agli infermieri professionali, infermieri psichiatrici con due anni di scuola, vigilatrici d'infanzia, ostetriche, caposala, capo ostetriche, compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000.  
La suddetta indennità è maggiorata nel modo seguente:
  - al 20° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000;
  - al 25° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000;
  - al 30° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000.
- 2) Agli infermieri generici, compete una indennità annua lorda fissa e ricorrente di L. 240.000.  
La suddetta indennità è maggiorata nel modo seguente:
  - al 20° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000;
  - al 25° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000;
  - al 30° anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000.
- 3) Al personale sanitario inquadrato al 5°, 6°, 7° livello retributivo, e agli O.T.A. purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura, operante su tre turni, compete una indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestato, di L. 8.500 giornaliera.  
Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte. in relazione al modello dei turni adottato nella Struttura Sanitaria.

- 4) Al personale sanitario, inquadrato al 5°, 6° e 7° livello retributivo, operante nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete una indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestato, di L. 8.000 giornaliera.
- 5) L'indennità, prevista al punto 4 del presente articolo, maggiorata di L. 2.000 giornaliera, compete al solo personale sanitario assegnato nei servizi di malattie infettive.
- 6) Al personale ausiliario e agli O.T.A., operante nei servizi di malattie infettive, viene corrisposta l'indennità giornaliera di L. 2.000.
- 7) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 3° livello retributivo (ausiliario sociosanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente ai bambini, assistente ed accompagnatore handicappati, aiuto cuoco), compete una indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 45.000 per 12 mensilità.
- 8) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 4° livello retributivo (centralinista, operaio specializzato, operaio tecnico, operaio ad alta specializzazione, assistente sociosanitario con funzioni educative, assistente sociosanitario con funzioni di sostegno (per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti), impiegato d'ordine, massaggiatore, perforatore, operatore di centri elettronici, portiere centralinista, cuoco, O.T.A.) compete una indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 65.000 per 12 mensilità.
- 9) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 5° livello retributivo, educatore (senza titolo specifico), insegnante (senza titolo specifico), istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, operatore tecnico coordinatore (capo servizio operai), compete una indennità lorda mensile fissa e ricorrente di L. 78.000 per 12 mensilità.
- 10) Al personale inquadrato al 6°, 7°, 8° e 9° livello di seguito sottoelencato e che non percepisce altre indennità fisse e ricorrenti di cui al presente contratto, compete l'indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 130.000 per 12 mensilità:
  - a) al 6° livello retributivo: impiegato amministrativo di concetto, programmatore di centro elettronico, assistente sanitario, terapeuta della riabilitazione, educatore professionale, insegnante corsi formazione professionale con diploma, assistente sociale, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), dietista, podologo, tecnico di laboratorio, di radiologia, di centro trasfusionale, di anatomia patologica, di odontoiatria, massofisioterapista, massaggiatore non vedente;
  - b) al 7° livello retributivo: coordinatori di terapisti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali; capo-tecnici, direttore dei corsi di formazione professionale, collaboratore direttivo;

- c) all'8° livello retributivo: operatore professionale, dirigente di area riabilitativa, coadiutore amministrativo, capo servizio o ufficio amministrativo di Casa di Cura fino a 250 posti letto, caposervizio ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi fino a 130 posti letto, direttore didattico, caposervizio sanitari ausiliari;
- d) Al 9° livello retributivo: capo servizio ufficio amministrativo di Casa di Cura oltre 250 posti letto e Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi oltre 130 posti letto, operatore professionale dirigente di area riabilitativa in strutture con internato.
- 11) Ai direttori amministrativi delle Case di Cura, al personale amministrativo degli Ospedali classificati, I.R.C.C.S., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate e dei Centri di riabilitazione, viene corrisposta la indennità di direzione nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:  
 Livello 9: L. 4.650.000 iniziali, L. 6.330.000 dopo 5 anni di anzianità in qualifica nella stessa struttura sanitaria;  
 Livello 10: L. 8.450.000;  
 Livello 11: L. 13.100.000.  
 Per i soli Ospedali classificati la indennità prevista al 10° livello è rideterminata nella misura annua lorda, fissa e costante di L. 11.810.000.
- 12) Al personale laureato con qualifica di: farmacista, chimico, fisico, biologo, psicologo, pedagogo, vengono corrisposte le seguenti indennità annue lorde fisse e costanti:
- a) indennità professionale:
- |   |               |
|---|---------------|
| 9° livello iniziale   | L. 6.900.000  |
| 9° livello con 5 anni in qualifica nella stessa struttura sanitaria | L. 6.900.000  |
| 10° livello   | L. 7.600.000  |
| 11° livello   | L. 11.300.000 |
- b) indennità specialistica:
- |   |              |
|---|--------------|
| 9° livello iniziale   | L. 1.650.000 |
| 9° livello con 5 anni in qualifica nella stessa struttura sanitaria | L. 2.160.000 |
| 10° livello   | L. 2.160.000 |
| 11° livello   | L. 3.360.000 |
- c) indennità di dirigenza:
- |  |              |
|--|--------------|
| 9° livello con 5 anni in qualifica nella struttura sanitaria | L. 1.200.000 |
| 10° livello  | L. 1.200.000 |

Le indennità del 10° livello per i soli ospedali classificati sono rideterminate nella misura annua lorda, fissa e costante:

- |                           |              |
|---------------------------|--------------|
| — indennità specialistica | L. 3.360.000 |
| — indennità di dirigenza  | L. 3.400.000 |

13) Indennità tecnico professionale al personale laureato con qualifica di: **sociologo, avvocato, procuratore legale, analista, statistico, geologo, ingegnere, architetto**, viene corrisposta la seguente indennità annua fissa, lorda e costante:

a) indennità tecnico professionale:

9° livello iniziale	L. 4.650.000
9° livello con 5 anni in qualifica	L. 6.330.000
10° livello	L. 8.450.000
11° livello	L. 13.100.000

La indennità tecnico professionale del 10° livello per i soli ospedali classificati è rideterminata nella misura annua lorda, fissa e costante di L. 11.810.000.

14) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal 1° al 7° livello retributivo addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione dell'Ente per almeno dodici ore giornaliere ed operanti su almeno due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete una indennità giornaliera legata alla effettuazione dei turni di servizio programmati pari a L. 3.500. Tale indennità non è cumulabile con le indennità previste dal presente articolo al punto 3.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale sui due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni.

15) Le indennità elencate nel presente articolo assorbono tutte quelle già previste nei predetti contratti ivi compresi, in particolare, quella di cui al precedente ultimo comma dell'art. 62 e tutte quelle di cui all'art. 63 del C.C.N.L. del 15/11/1987.

Viene fatta eccezione per l'indennità prevista per gli infermieri generici, già in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, nella misura mensile lorda, fissa e costante per dodici mesi di L. 20.000, di cui al 1° comma dell'art. 63 del citato C.C.N.L.

16) Al personale che per effetto delle disposizioni contrattuali è stato o sarà inquadrato automaticamente al livello superiore, non spetta alcuna delle indennità del presente articolo di cui ai punti, 7, 8, 9, 10.

Al personale già inquadrato al 6°, 7°, 8° livello e che non passa al livello superiore e che non percepisce altra indennità fissa e ricorrente prevista dal presente C.C.N.L. viene corrisposta la sola indennità mensile lorda fissa e costante di L. 130.000 per 12 mensilità.

Parimenti si conviene che tutti gli inquadramenti dei livelli superiori 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.

Le indennità del presente articolo, ove non espressamente previste con diversa decorrenza, decorrono a far tempo dal 1/12/95.

#### Art. 46 - Premio di incentivazione

Il premio è articolato come segue:

A tutto il personale a partire dal 1° luglio 1995 (erogazione luglio 1996) compete un premio di L. 720.000 annue lorde.

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, detto premio è ridotto in ragione di L. 24.000 giornaliera; 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 L. 24.000 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate: permessi straordinari retribuiti, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, il ricovero ospedaliero documentato, l'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.

Il premio sarà erogato in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

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

#### Art. 47 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da uno stipendio base annuo come da livello diviso dodici, retribuzione individuale di anzianità, indennità di contingenza nella misura mensile di cui all'art. 38.

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 dello stipendio o salario.

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. 48 - 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, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'Amministrazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

#### Art. 49 - Vitto ed alloggio

Il rimborso per il vitto ed alloggio a carico del dipendente viene fissato nelle seguenti misure: L. 3.000 per ogni pasto; L. 90.000 mensili per l'alloggio.

È fatto obbligo alle Strutture Sanitarie con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; fatte salve le situazioni già esistenti.

Nelle predette Strutture Sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, le parti provvederanno a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive, che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

Il pasto va consumato, durante il turno di servizio, al di fuori dell'orario di lavoro.

## TITOLO VIII

## ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 50 - 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. 51 - 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 30 (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 una 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.

### Art. 52 - **Trattamento di fine rapporto**

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

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla 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 30/11/73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73.

Per il personale non impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/82. Le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

- retribuzione come da livello;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di contingenza;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- indennità professionali di cui all'art. 45;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

### Art. 53 - **Indennità in caso di decesso**

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 51-52 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli

aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile. 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. 54 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione riconsegnerà al lavoratore regolarmente aggiornati i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

## TITOLO IX

## DIRITTI SINDACALI

**Art. 55 - Rappresentanze sindacali**

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) costituita ai sensi dell'accordo 06/09/94, parte integrante del presente C.C.N.L.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

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

**Art. 56 - Assemblea**

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Per tali ore verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

Esse sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. 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 nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

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

#### Art. 57 - Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi Direttivi delle organizzazioni sindacali 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 organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo 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 organizzazioni sindacali 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 Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

#### Art. 58 - Aspettativa sindacale

È costituito dalle Associazioni imprenditoriali, firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3500 (tremilacinquecento) giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'articolo 57.

A questo monte ore, l'A.R.I.S. e la Pro Juventute partecipano rispettivamente per 1602 e 267 giornate.

Queste giornate possono essere cumulate in permessi annui o in permessi per periodi inferiori all'anno.

I permessi, nei limiti di cui al primo comma, sono richiesti, in forma scritta, dalle segreterie nazionali dei sindacati firmatari del presente contratto alle Associazioni imprenditoriali e alle aziende che devono attivarli entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

La richiesta sindacale deve contenere le generalità del dipendente, l'azienda in cui lavora, la qualifica professionale, il periodo di utilizzo del permesso.

Sono titolari del monte giornate di cui al primo comma, le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto in ragione della loro rappresentatività.

In prima applicazione, la richiesta sindacale di giornate retribuite cumulate in permessi annuali, a favore dei dipendenti già in aspettativa sindacale in virtù dei precedenti contratti nazionali, la cui normativa è sostituita dal presente articolo, ha efficacia dallo stesso giorno del suo inoltro, senza soluzione di continuità.

#### Art. 59 - 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 fino a 90 giorni dopo la data della disdetta e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre. La revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura Sanitaria di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.

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

Le strutture sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

## TITOLO X

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

## Art. 60 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

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

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

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

Art. 61 - Tentativo facoltativo di conciliazione presso la  
Commissione di conciliazione **dell'Ufficio** del Lavoro

In caso di mancato accordo nel tentativo di conciliazione in sede sindacale, l'Organizzazione Sindacale regionale a cui il lavoratore aderisce o a cui abbia conferito il mandato, potrà assistere il lavoratore interessato ove questo intenda promuovere un tentativo facoltativo di conciliazione presso l'ufficio del Lavoro competente, ai sensi degli am. 410, 411 e 412 del Codice di Procedura Civile (Legge n. 533 del 1973).

### Art. 62 - Clausole compromissorie ed arbitrato irrituale

- 1) Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore, stabilito dalla legge, dagli accordi, dai contratti collettivi e dal presente contratto, potranno essere decise da arbitri rituali o da arbitri irrituali, ferma restando in un caso come nell'altro, la facoltà del lavoratore e del datore di lavoro di adire l'Autorità Giudiziaria.
- 2) Per l'arbitrato rituale è esclusa la pronuncia degli arbitri secondo equità. Gli arbitri in numero di tre saranno nominati come segue:
  - a) un arbitro nominato dall'O.S. territoriale a cui è iscritto il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato;
  - b) un arbitro nominato dall'A.R.I.S. o dalla Pro Juventute o istituti che applicano il presente C.C.N.L.;
  - c) un arbitro nominato consensualmente dagli arbitri nominati. In caso di mancato accordo si svolgerà la procedura di cui al seguente n. 3.
- 3) Per l'arbitrato irrituale, gli arbitri saranno nominati come segue:
  - a) un arbitro nominato dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui è iscritto il lavoratore o a cui abbia conferito mandato;
  - b) un arbitro nominato dall'A.R.I.S. o dalla Pro Juventute o istituti che applicano il presente C.C.N.L.;
  - c) un terzo arbitro, eventualmente, che potrà essere nominato dai due arbitri come sopra, soltanto in caso di disaccordo sulla decisione. Ove gli stessi due arbitri non raggiungessero un accordo sulla nomina del terzo arbitro, le parti saranno libere di seguire le altre procedure che riterranno più opportune;
  - d) la decisione dovrà essere emessa nel termine di trenta giorni dall'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri.  
Le spese dell'arbitrato e di compenso degli arbitri saranno regolate dalle parti che hanno nominato gli arbitri.

### Art. 63 - Facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria

È sempre salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria, senza esperire le procedure di cui all'art. 62

## TITOLO XI

**NORME PARTICOLARI****Art. 64 - Abiti di servizio**

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

La spesa relativa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

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 di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Art. 65 - Attività sociali, culturali, ricreative**

Le attività culturali, ricreative e sociali, promosse nelle strutture sanitarie, sono gestite da organismi legalmente costituiti, formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art. 11 dello Statuto dei Lavoratori.

Per l'attuazione delle suddette attività ogni anno le organizzazioni regionali, datoriali e sindacali si incontreranno per determinare le modalità di attuazione di quanto previsto nel comma precedente.

**Art. 66 - Incentivazione ospedali classificati**

Per quanto concerne l'istituto delle incentivazioni per gli ospedali classificati, le parti convengono espressamente di incontrarsi entro il 31 dicembre 1995 per ridefinire la materia.



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

A.R.I.S., Pro Juventute e FP-Cgil, Fisos Cisl, Uil Sanità convengono sulla necessità che il Governo ed il Parlamento, con provvedimento legislativo, provvedano con urgenza ad estendere alle aziende sanitarie private gli ammortizzatori sociali (Cigs e mobilità), in ragione dei processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversioni aziendali in atto per l'attuazione della riforma sanitaria.

Pertanto le organizzazioni firmatarie del presente verbale si impegnano ad assumere una comune iniziativa nei confronti degli organi istituzionali ed a sostenere in ogni sede il provvedimento richiesto.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad iniziare entro trenta giorni dalla firma del contratto, i lavori preparatori per la regolamentazione della costituzione dei fondi di previdenza complementare e per la riforma del TFR, con riferimento al D.Lg. n. 124193 e alla riforma previdenziale.

Con riferimento a quest'ultima le parti si impegnano altresì, a disciplinare la materia dei lavori usuranti.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

FP-Cgil, Fisos-Cisl, Uil-Sanità ribadiscono che ai lavoratori delle RSA, private ed a capitale misto, in quanto dipendenti di strutture sanitarie, deve essere applicato il presente contratto di lavoro.

Pertanto ritengono pretestuosa la loro esclusione dal campo di applicazione (art. 1 C.C.N.L.) e dichiarano di assumere ogni iniziativa presso il Ministero della Sanità e le Regioni per vincolare ogni rapporto con le RSA private previsto dal D.Lgs. n. 502192 alla applicazione ai loro dipendenti del presente contratto.

## ALLEGATI

Elenco degli allegati al C.C.N.L. Sanità Privata 17111/95:

- a) norme di solidarietà occupazionale;
- b) pari opportunità;
- c) accordo 6/9/1994 sulla costituzione delle R.S.U.;
- d) accordi "OTA" del 25/11/1991 e 6/12/1991;
- e) norme particolari per i Centri di Riabilitazione;
- f) norme di garanzia dei servizi minimi essenziali;
- g) verbale del 1/2/96.

### **ALLEGATO A - 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 833/78 le Associazioni firmatarie datoriali si impegnano, in caso di cessazione dell'attività di Case di cura, a programmare d'intesa con le Organizzazioni Sindacali 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 B - Pari opportunità**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/84 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene istituita una commissione paritetica nazionale e regionale alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati quantitativi forniti dall'AIOP nell'ambito del sistema informativo vigente;

- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunicare in materia le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei paesi della CEE;
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi di sviluppo di carriera, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale. La commissione sarà costituita da sei membri e dovrà essere articolata per ciascuna Associazione datoriale.

\* \* \*

### **ALLEGATO C - *Accordo 6/9/94 sulla costituzione delle R.S.U.;* *Testo unificato dei verbali del 28/6/94 e 6/9/94***

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

In proposito le parti concordano di adottare l'accordo interconfederale siglato lo scorso 20112193 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 2317193, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità dei costi per le strutture), il numero dei componenti sarà così determinata:

3	componenti	da	16	fino a	100	dipendenti
4		da	101		150	
5		da	151		200	
6		da	201		250	
7		da	251		300	
8		da	301		350	
9		da	351		400	
10		da	401		450	
11		da	451		500	
12		da	501		750	
13		da	751		1000	
14		da	1001		1500	
15		da	1500			

Il numero dei componenti le prime tre fasce sarà incrementato di una unità nel caso in cui altre sigle sindacali firmatarie del C.C.N.L. 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 C.C.N.L.

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 C.C.N.L. 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

CCIL  
CISL  
'JIL

in persona del Segr. Cen. B. TRENTIN  
in persona del Segr. Cen. S. D'ANTONI  
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 C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

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

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla 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 iatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali da 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 organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale. In tale ambito sono iatti 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. 300/1970;
- b)** diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/1970;
- c)** diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970,

### 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 Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8) Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezioni della R.S.U., rinunciando 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 organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

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

## 3) Elettorato attivo e passivo

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

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

## 4) Presentazione delle liste

All'elezione della 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 del 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 procetta 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 organizzazioni sindacali presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UpImo 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 organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22) Adempimenti della Direzione aziendale

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

23) Clausola finale

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

\* \* \*

## **ALLEGATO D - Accordi O.T.A. del 25/11/91 e 6/12/91**

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

AIOP- Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;  
ARIS - Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;  
Pro Juventute Don Gnocchi - Galanti, Martellina;  
CGIL - Babalini, Di Berto;  
CISL - Farinasso;  
UIL - Rodolico.

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

In relazione a quanto previsto dal D.M. 26/7/1991 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, istituiti con l'autorizzazione della struttura pubblica, potrà partecipare (secondo le modalità previste dal citato D.M. Sanità 295/91) una percentuale pari al 50% degli ausiliari socio-sanitari specializzati (ovvero inquadrati nel 3° livello) addetti all'assistenza all'interno dei servizi e reparti sanitari già in organico nelle singole strutture alla data del 31/10/91;
- B)** sarà riconosciuto alla fine del corso l'inserimento nel 4° livello nell'organico della struttura privata di una percentuale massima del 35% dei predetti ausiliari socio-sanitari in organico all'interno della struttura sempre alla data del 31/10/91; tale percentuale dovrà comprendere la quota afferente agli assistenti 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 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% soprarichiamata, 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 esplicarsi in sede regionale la determinazione delle modalità dell'eventuale utilizzo alternativo delle 150 ore di cui all'art. 54, in rapporto alla du-

rata dei corsi che verrà stabilita regionalmente, ed in armonia a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 1 dell'all. 1 al D.M. del Ministero della Sanità n. 295191 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. C. S.  
AIOP  
ARIS  
PRO-JUVENTUTE

CGIL  
CISL  
UIL

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 nelle persone di:

AIOP - Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;  
ARIS - Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Sironi;  
Pro Juventute Don Gnocchi - Galanti, Martellina;  
CGIL - Di Berto;  
CISL - Farinasso;  
UIL - Rodolico.

In relazione a quanto previsto dal D.M. 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 25/11/91 con la seguente precisazione: «l'individuazione dei partecipanti ai corsi di qualificazione per OTA avverrà tenendo conto di quanto segue:
  - a) prioritariamente verranno inseriti gli ausiliari in possesso dell'attestato di qualifica conseguito ai sensi del 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 D.M. n. 295 del 26/7/1991, 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 delle trattative 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 della 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.

L. C. S.  
AIOP  
ARIS  
PRO-JUVENTUTE DON GNOCCHI

CGIL  
CISL  
UIL

### Nota

Nel nuovo C.C.N.L. gli articoli contrattuali sopra menzionati hanno subito una differente numerazione:

Art. 31 - è diventato Art. 36  
Art. 37 - è diventato Art. 44  
Art. 50 - è diventato Art. 56  
Art. 51 - è diventato Art. 57  
Art. 52 - è diventato Art. 58  
Art. 53 - è diventato Art. 24  
Art. 54 - è diventato Art. 25  
Art. 61 - è diventato Art. 45

## **ALLEGATO E - Norme particolari per i Centri di Riabilitazione**

Per i Centri di Riabilitazione valgono le seguenti modifiche e integrazioni relative alla peculiarità propria dei Centri stessi:

Art. 15 - Al termine viene aggiunto:

«Per i centri di riabilitazione si fa riferimento all'anno scolastico».

Art. 48 - Il primo comma è sostituito con il seguente:

«La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese».

Art. 49 - Si aggiunge:

Missioni e trasferte.

Ai lavoratori dei Centri di Riabilitazione comandati in servizio fuori sede in località 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:

- L. 4.000 per prima colazione;
- L. 30.000 per ogni pasto;
- L. 60.000 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dall'Amministrazione.

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.

Il consenso dell'uso di un mezzo proprio di trasporto è subordinato al rilascio da parte dell'interessato di una dichiarazione dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo stesso.

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

Art. 52 - L'articolo è modificato come segue:

«In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore non in prova, licenziato o dimissionario, verrà corrisposta una indennità di anzianità come già previsto nel contratto 25/5/79, nella misura di:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dalla data di assunzione fino al 31/12/73;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1/1/74 al 31/12/1975;
- 3) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1/1/76 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 il periodo successivo al 31/5/82 si applica la legge n. 297/82\*.

L'inquadramento per i direttori dei Centri di Riabilitazione è così determinato:

- 9° livello - direttore di Centri di Riabilitazione con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali.
- 10° livello - direttore di Centri di Riabilitazione con degenza a tempo pieno, diurna e ambulatoriale.

\* \* \*

## **ALLEGATO F - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali**

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

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza nazionale dell'Associazione datoriale stipulante; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali dell'Associazione e alle aziende interessate.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

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

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuato periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;

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

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- 1) nel mese di agosto;
- 2) nei giorni dal 23 al 7 gennaio;
- 3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

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

\* \* \*

## **ALLEGATO G - Verbale d'intesa**

L'anno 1996 il giorno 1<sup>o</sup> febbraio si sono riunite, presso la sede dell'Arīs nazionale in Roma, le Delegazioni nazionali delle OO.SS. CGIL, CISL, UIL della Sanità e delle Associazioni datoriali Arīs, Aiop e Pro-Juventute. Sono stati affrontati e discussi i seguenti argomenti:

- A) Con riferimento all'istituto delle incentivazioni per gli Ospedali classificati, l'Arīs e CGIL, CISL, UIL si incontreranno il giorno 22 febbraio 1996 ore 10 presso la sede dell'Arīs, per la ridefinizione dell'istituto di cui all'art. 66 del CCNL.
- B) Le parti convengono che, laddove non sia stato ancora a tanto provveduto dalle singole strutture sanitarie, gli arretrati contrattuali, di cui all'art. 35 del CCNL stipulato nel mese di novembre 1995 ed afferenti al periodo 1<sup>o</sup> gennaio 1995 - 30 novembre 1995, verranno corrisposti con la retribuzione del mese di febbraio 1996, fatte salve le diverse intese già raggiunte a livello regionale alla data del presente accordo.
- C) Le parti, in riferimento all'art. 33 del CCNL, concordano di incontrarsi entro la prima decade di marzo 1996 per definire l'accordo in materia di rappresentanza dei lavoratori per la prevenzione e sicurezza e per tutto quanto demandato dalla normativa vigente alla contrattazione delle parti.
- D) In preparazione del negoziato di cui all'art. 37 del CCNL, nel mese di aprile 1996 opererà una commissione tecnica nazionale per un esame funzionale delle professionalità presenti nel comparto della sanità privata.
- E) Le parti concordano di confermare per la vigenza contrattuale quanto previsto dall'art. 37, lettera a), del CCNL sottoscritto nel 1990.

- F) Le parti convengono di allegare al CCNL, facendone parte integrante, l'accordo del 18 giugno 1992, già approvato dal Ministero del Lavoro, riguardante l'individuazione del personale non rientrante tra le assunzioni per le quali sussiste la riserva.
- G) In merito alla dichiarazione a verbale n. 1, di cui al CCNL del novembre 1995, all'epoca non sottoscritta dall'AIOP, la stessa si riserva di definire una proposta entro la prima decade di marzo 1996.
- H) Le parti convengono che il 2° comma dell'art. 15 del CCNL sottoscritto nel novembre 1995 vada così integrato: "L'orario di lavoro può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore, sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55".
- I) Le Associazioni datoriali preso atto della disdetta del CCNL relativamente alla parte economica per il biennio 1996-97, si impegnano a far definire, entro febbraio, dai propri organismi statutari la posizione delle Associazioni e la composizione delle delegazioni negoziali per l'apertura delle trattative, nel rispetto dell'accordo del 23 luglio 1993.

Letto, approvato e sottoscritto.

AIOP  
ARIS  
PRO-JUVENTUTE

CGIL  
CISL  
UIL

ASSOCIAZIONE RELIGIOSA ISTITUTI SOCIO-SANITARI (ARIS)  
ASSOCIAZIONE ITALIANA OSPEDALITÀ PRIVATA (AIOP)  
FONDAZIONE PRO-JUVENTUTE DON GNOCCHI

**Contratto  
Collettivo Nazionale di Lavoro  
per il personale non medico  
dipendente da  
I.R.C.C.S., Ospedali Classificati,  
Case di cura,  
Presidi e Centri di Riabilitazione  
associati all'A.R.I.S.,  
A.I.O.P. e F.P.J. Don C. Gnocchi**

Documento costituente parte integrante del CCNL  
sottoscritto il 17 novembre 1995

**PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996-1997**

Il giorno 25 Novembre 1996, in Roma

tra

- l'**A.R.I.S.** (Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari), nella persona del Presidente P.U. Rizzo, assistito dal Segretario Generale F. Castellani, dal Capo Delegazione P.M. Cuccarollo, e dai componenti la Delegazione G. Costantino, R. Grassi, P. Magon, J. Parrella, M. Piccinini, G. Sironi;
- l'**A.I.O.P.** (Associazione Italiana Ospedalità Privata), nella persona del Presidente G. Sciachi, assistito dal Segretario Generale F. Bonanno, dal Capo Delegazione E. Miraglia, dai componenti della Delegazione G. Bianco, M. Magni, F. Polenta, A. Prandin, e dai Consulenti A. Buratti, U. Icolari;
- la **F.P.J. DON C. GNOCCHI**, nella persona del Presidente Mons. A. Bazzari, assistito dal Capo Delegazione G. Bettini e da A. Galanti;

le OO.SS.:

- **C.G.I.L. Funzione Pubblica**, nelle persone: G. Nigro, P. Di Berto, M. Mastropieri, M. Bombini, S. Candeloro;
- **F.I.S.O.S. C.I.S.L.**, nelle persone: G. Alessandrini, E. Bonfanti, G. D'Angeli, L. Gentili;
- **U.I.L. Sanità**, nelle persone: C. Fiordaliso, M. D'Angelo, N. Salvatore;

si è concordato il Verbale d'intesa per la stipula del C.C.N.L. relativo al biennio di parte economica 1996-1997 per il personale non medico dipendente dagli istituti sanitari privati, tenendo altresì conto del recupero del differenziale tra il tasso di inflazione programmato a livello nazionale per gli anni 1994-95 ed il tasso di inflazione effettivo accertato nel cennato arco temporale.

Dopo ampia discussione, le parti convengono quanto segue:

## Art. 1 - Retribuzione tabellare

1. Con decorrenza dalle date sottoindicate, gli stipendi tabellari stabiliti all'art. 35 del C.C.N.L. vigente sono incrementati nelle seguenti misure mensili lorde, che si sommano tra loro alle singole decorrenze, previo assorbimento delle Indennità di Vacanza Contrattuale di cui al verbale del 24 luglio 96:

Livello	01/01/96	01/01/97	01/07/97
	53.000	60.000	38.000
	56.000	64.000	40.000
3	59.000	68.000	42.000
4	62.000	71.000	45.000
5	66.000	76.000	47.000
6	70.000	80.000	50.000
7	76.000	87.000	55.000
8	83.000	94.000	59.000
9	94.000	108.000	68.000
10	112.000	128.000	80.000
11	143.000	164.000	103.000

2. I nuovi stipendi tabellari annui a regime, cioè dall'1/7/97, sono rideterminati nei seguenti importi:

Livello	paga base annua
1	9.261.000
	10.467.000
3	11.697.000
4	12.865.000
5	14.409.000
6	15.771.000
7	18.179.000
8	20.535.000
9	23.711.000
10	31.931.000
11	41.753.000

**Art. 2 - Elemento Aggiuntivo della Retribuzione**

Con decorrenza 1/7/97 l'Elemento Aggiuntivo della Retribuzione previsto all'Art. 37 C.C.N.L. vigente viene sostituito dagli importi specificati nella seguente tabella:

	Livelli		
	da 1 a 5	6-7	da 8 a 11
Ospedali Classificati, Presidi, Case di Cura, IRCCS (ex Osp. Classificati o ex Case di Cura)	40.000	55.000	70.000
Centri di Riabilitazione	25.000	30.000	35.000

Le parti concordano di rincontrarsi dopo la conclusione del contratto della sanità pubblica relativamente ai livelli IX-X-XI.

Letto confermato e sottoscritto.

## PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996-1997

Il giorno 25 Novembre 1996, in Roma

tra

- l'**A.R.I.S.** (Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari), nella persona del Presidente P.U. Rizzo, assistito dal Segretario Generale F. Castellani, dal Capo Delegazione P.M. Cuccarollo, e dai componenti la Delegazione G. Costantino, R. Grassi, P. Magon, J. Parrella, M. Piccinini, G. Sironi;
- l'**A.I.O.P.** (Associazione Italiana Ospedalità Privata), nella persona del Presidente G. Sciacchi, assistito dal Segretario Generale F. Bonanno, dal Capo Delegazione E. Miraglia, dai componenti della Delegazione G. Bianco, M. Magni, F. Polenta, A. Prandin, e dai Consulenti A. Buratti, U. Icolari;
- la FPJ. DON C. GNOCCHI, nella persona del Presidente Mons. A. Bazzari, assistito dal Capo Delegazione G. Bettini e da A. Galanti;

le OO.SS.:

- C.G.I.L. Funzione Pubblica, nelle persone: G. Nigro, P. Di Berto, M. Mastropieri, M. Bombini, S. Candeloro;
- FISOS CISL, nelle persone: G. Alessandrini, E. Bonfanti, G. D'Angeli, L. Gentili;
- U.I.L. Sanità, nelle persone: C. Fiordaliso, M. D'Angelo, N. Salvatore;

si è concordato il presente Protocollo aggiuntivo **dell'Accordo** per la parte economica per il biennio 1996-1997 sottoscritto in pari data.

L'erogazione degli incrementi retributivi previsti dal suddetto Accordo da parte delle Istituzioni Sanitarie tuttora retribuite con diarie di degenza ferme al 1994 avverrà non appena avrà luogo l'aggiornamento e comunque non oltre il 31/3/97.

Le parti si obbligano a porre in essere concretamente tutte le iniziative comuni nei confronti delle autorità ministeriali, regionali e delle province autonome al fine di ottenere effettivamente l'adeguamento delle menzionate rette di degenza non più rivalutate dall'1/1/95.

Letto, confermato e sottoscritto.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

La Rappresentanza dei Centri di Riabilitazione associati all'A.R.I.S.:

- evidenzia gli indirizzi assunti dal Ministero della Sanità per il riordino del sistema sanitario, secondo quanto previsto dai Decreti Legislativi 502/1992 e 517/1993, che fanno prevedere la radicale riprogrammazione del settore riabilitativo, con possibile riduzione delle risorse da assegnare, mettendo a grave rischio strutture che sino ad oggi hanno costituito la pressoché unica risposta ad un fabbisogno di riabilitazione espresso da una utenza numerosa e particolarmente bisognosa;
- segnala che sino ad ora non sono stati coperti dalle Regioni, neppure parzialmente, con l'adeguamento delle rette, le maggiori spese derivanti dall'applicazione del C.C.N.L. sottoscritto nel 1995 con oneri a carico degli Enti dal 1° gennaio 1994.

In presenza di tale situazione la Rappresentanza dei Centri di Riabilitazione associati all'A.R.I.S.

dichiara

che gli impegni economici conseguenti alla sottoscrizione del presente C.C.N.L. non potranno avere immediata efficacia, ma saranno onorati soltanto quando l'Organo di Rappresentanza delle Regioni interverrà sugli Assessorati Regionali competenti mediante strumenti idonei a far fronte alle coperture finanziarie del C.C.N.L. 1995 e di quello testè sottoscritto.

## VERBALE

L'anno 1996, il giorno 25 novembre 1996, nella sede Aris si sono incontrate l'A.R.I.S., l'A.I.O.P., la PRO JUVENTUTE e le OO.SS.: CGIL Funzione Pubblica, F.I.S.O.S. C.I.S.L. e U.I.L. Sanità per discutere sull'interpretazione di alcune clausole del vigente C.C.N.L. del personale non medico, nonché su alcune problematiche poste dalle Organizzazioni Sindacali e da quelle datoriali.

Dopo ampia discussione le parti concordano:

- a) di estendere, a titolo di indennità di disagio, agli ausiliari socio-sanitari specializzati addetti all'assistenza e agli ausiliari addetti all'assistenza degli anziani che operano su tre turni, l'indennità di L. 8.500, già riconosciuta dal punto 3 dell'ari. 45 del vigente C.C.N.L. ad altre figure professionali. Detta indennità verrà riconosciuta nel caso in cui ricorrano le condizioni previste dal richiamato articolo e verrà corrisposta a far data dall'1/11/96;
- b) di riconoscere anche alle puericultrici l'indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 240.000, di cui al punto 2 dell'ari. 45.  
Tale indennità verrà corrisposta a far data dall'1/11/96;
- c) di riconoscere autenticamente che la norma di cui al punto 16 dell'art. 45 — laddove viene precisato che «al personale che per effetto delle disposizioni contrattuali è stato o sarà inquadrato automaticamente al livello superiore, non spetta alcuna delle indennità del presente articolo di cui ai punti 7, 8, 9, 10» — va interpretata nel senso che tali indennità non competono anche a coloro che, in periodi anteriori all'entrata in vigore del C.C.N.L. sottoscritto nel novembre 1995, hanno maturato per automatismo contrattuale il passaggio al livello superiore;
- d) di concordare che la dizione di cui al punto 3 dell'art. 45 — «numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte» — va intesa nel senso che ricorre la predetta ipotesi nel caso in cui la direzione sanitaria e/o amministrativa adotta turni programmati che interessano lavoratori organicamente inseriti negli stessi, con una stabile alternanza del servizio nei turni di mattino, pomeriggio e notte, indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.  
La stessa interpretazione va conferita per gli operatori di cui al punto 14 dell'art. 45.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sono fatti salvi eventuali accordi regionali di miglior favore.

**REGOLAMENTAZIONE  
DEL PREMIO DI INCENTIVAZIONE ALLA PRODUTTIVITÀ  
PER IL PERSONALE NON MEDICO DEGLI OSPEDALI CLASSIFICATI,  
DI CUI ALL'ART. 66 DEL CCNL.**

Il giorno 25 novembre 1996, presso la Sede Nazionale dell'A.R.I.S.,

tra

l'A.R.I.S., nella persona del Presidente P. U. Rizzo;

**C.G.I.L. Funzione Pubblica**, nella persona del Segretario Nazionale G. Nigro;

**F.I.S.O.S. C.I.S.L.**, nella persona del Segretario Nazionale C. Alessandrini;

**U.I.L. Sanità**, nella persona del Segretario Nazionale C. Fiordaliso;

si è sottoscritto il seguente verbale di regolamentazione del premio di incentivazione alla produttività per il personale non medico degli Ospedali Classificati.

Posto che:

1. il superamento del sistema di remunerazione a retta di degenza fa venire meno il meccanismo di finanziamento dell'istituto delle partecipazioni sulle prestazioni ambulatoriali divisionali, istituto che pertanto è superato;
2. si è inteso istituire un premio di incentivazione alla produttività per tutto il personale ospedaliero, mirato al riconoscimento dell'impegno degli operatori all'effettivo incremento della produttività delle istituzioni ospedaliere;
3. la rilevazione e la misura della produttività sono fortemente influenzate dalle situazioni operative delle singole istituzioni;
4. la trasformazione dei sistemi di pagamento delle prestazioni ospedaliere, tuttora in corso, non consente ancora di disporre di valutazioni globali sull'andamento delle gestioni degli ospedali classificati e si rende di conseguenza necessario condurre una prima sperimentazione dell'istituendo premio.

Si conviene:

di definire a livello nazionale gli elementi che devono essere presi in considerazione in sede aziendale per determinare il premio di incentivazione alla produttività, valido a decorrere dal 1° gennaio 1996, fermo restando la corresponsione a titolo di premio di incentivazione di Lit. 720.000 — in sostituzione dell'art. 46 del vigente CCNL — da corrispondere comunque a tutti gli operatori, salvo tutti i casi di aspettative non retribuite.

Detti elementi sono in sede di prima applicazione:

#### **A) Indicatore della produttività**

La base per il calcolo dell'indicatore di produttività prende a riferimento i ricoveri del 1994 ricalcolati con il sistema del DRG, (DRG medio del primo anno di applicazione del sistema di pagamento a prestazione) aggiungendo il fatturato ambulatoriale divisionale (calcolato sulla base delle tariffe di cui al D.M. del 1991).

L'incremento di produttività per il 1996 è determinato rapportando il fatturato 1996 (DRG 1996 più il fatturato ambulatoriale divisionale calcolato sulla base delle tariffe di cui al D.M. del 1991) al fatturato 1994 (come sopra determinato), tenendo altresì conto delle seguenti variazioni:

- incremento o decremento del personale e/o costo del personale;
- incremento o decremento posti letto;
- attivazione o disattivazione dei servizi.

#### **B) Entità complessiva del fondo destinato al premio**

La determinazione del fondo di incentivazione viene stabilita a livello aziendale assegnando un valore economico allo scostamento dell'indice di produttività, come sopra determinato. Detto valore sarà oggetto di trattativa locale anche alla luce di ulteriori elementi di valutazione delle condizioni economiche globali dell'azienda che le singole amministrazioni potranno fornire.

Detto fondo sarà costituito in tutti i casi in cui l'indice di cui al precedente punto **a)** risulterà positivo.

In particolare:

- B1)** a parità di valore tra i fatturati (DRC più ambulatoriale divisionale) dell'anno di competenza e gli effettivi fatturati dell'anno di riferimento (retta e ambulatoriale divisionale), il fondo sarà costituito dalla somma erogata a titolo di compartecipazioni nel 1994;
- B2)** a fronte di una differenza positiva dei fatturati di cui sopra, tale fondo sarà incrementato di una ulteriore somma che verrà individuata secondo criteri da concordarsi in sede locale dove si dovrà tener conto della incidenza del reale rapporto tra aumento delle prestazioni e aumento del valore delle stesse;
- B3)** in caso di differenza negativa, con incremento di produttività, il piano di rientro finalizzato al riequilibrio economico dovrà prevedere comunque un importo destinato al personale non inferiore ad un terzo della somma erogata a titolo di compartecipazioni nel 1994; tale quota potrà essere oggetto di diversa intesa a livello aziendale.

### **C) Modalità della distribuzione**

La distribuzione del premio sarà rapportata agli indicatori di produttività da scegliere in rapporto alla peculiarità dei singoli reparti e servizi (sanitari, tecnici ed amministrativi).

Le parti convengono, altresì, la possibilità della istituzione e attuazione della libera attività professionale intra-moenia per gli operatori sanitari per i quali sono vigenti i relativi profili professionali. Tali figure potranno, per effetto di una contrattazione aziendale, espletare direttamente o a supporto di altre professionalità, attività in regime libero professionale e quindi oltre l'orario di lavoro. L'accordo aziendale potrà prevedere che una quota del prodotto dell'attività resa in regime professionale venga destinata al fondo di incentivazione.

Gli accordi aziendali intervenuti dall'1/1/96 sono mantenuti quali condizioni di miglior favore purché gli stessi siano stati definiti secondo il sistema di incentivazione alla produttività, superando il sistema compartecipativo precedentemente esistente.

**ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE IN MERITO  
AGLI ASPETTI APPLICATIVI DEL D.Lgs. 19 SETTEMBRE 1994, N. 626.  
COSÌ COME MODIFICATO E INTEGRATO  
DAL D.Lgs. 19 MARZO 1996, N. 242, RIGUARDANTI IL  
«RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA,,  
NELLE STRUTTURE SANITARIE PRIVATE ASSOCIATE**

**A.I.O.P. - A.R.I.S. - FONDAZIONE PRO-JUVENTUTE DON, GNOCCHI**

il giorno 16 Dicembre 1996 in Roma  
presso la sede dell'A.R.I.S.

tra

l'**A.I.O.P.**, nella persona del capo-delegazione E. Miraglia e da G. Bianco,  
F. Bonanno, M. Magni, F. Leonardi, F. Polenta e A. Prandin;

l'**A.R.I.S.**, nella persona del capo-delegazione Padre M. Cuccarollo e da  
G. Costantino, J. Parrella e G. Sironi;

la **F.P.J. DON C. GNOCCHI**, nella persona di G. Bettini;

le Federazioni Nazionali Sanità di:

**C.G.I.L.**, nelle persone: G. Nigro, P. Di Berto

**C.I.S.L.**, nelle persone: G. Alessandrini, G. D'Angeli, L. Gentili

**U.I.L.**, nelle persone: C. Fiordaliso, M. D'Angelo, C. Piccirilli

si è firmato l'Accordo Collettivo Nazionale in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, riguardanti il «rappresentante per la sicurezza,, nelle strutture sanitarie private associate, composto da 14 articoli.

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato dal D.Lgs. del 19 marzo 1996, n. 242, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla

contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento dell'incarico;

Visto l'art. 33 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale non medico, sottoscritto in data 29 novembre 1995, che impegna le parti ad incontrarsi per dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 626/1994;

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

## PARTE PRIMA

### IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

#### Art. 1

Entro il 31 dicembre 1996, in tutte le strutture sanitarie aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie, saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Sono fatte salve le nomine del rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 4.

#### Art. 2

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella struttura sanitaria o unità produttiva.

### Art. 3

Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza di cui all'art. 18, comma 6, del D.Lgs. 626/94 è il seguente:

- a) un rappresentante nella struttura sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nella struttura da 201 a 1000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti nella struttura con oltre 1000 dipendenti.

### Art.4

Alla rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, permessi retribuiti pari a:

- a) 40 ore annue per le strutture con un rappresentante;
- b) 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;
- c) 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti, fermo restando, per le lettere b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art. 19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

### Art. 5

Per quanto previsto negli articoli 3 e 4 si rimanda al livello regionale per la verifica di eventuali adeguamenti per specifiche situazioni territoriali individuate.

### Art. 6

La durata dell'incarico è di 3 anni.

### Art. 7

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi .

La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le rappresentanze sindacali costituite in azienda e il datore di lavoro, in modo da consentire l'espletamento del voto al maggior numero possibile di lavoratori.

## Art. 8

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. 626/94, le parti concordano le seguenti indicazioni.

### A) Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

### B) Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.

### C) Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 626/94 custodito presso la struttura ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti la struttura per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

**Art. 9**

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui all'art. 4.

La pianificazione della formazione è affidata agli organismi paritetici regionali di cui all'art. 12.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione regionale può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

**Art. 10**

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## PARTE SECONDA

### ORGANISMI PARITETICI

#### **Art. 11 - Organismo paritetico nazionale**

È istituito l'organismo paritetico nazionale (O.P.N.) composto da membri effettivi e supplenti designati dalle associazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente Accordo.

L'O.P.N. assume i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/1994 e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro — valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale — di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi, iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;

valutazione delle proposte normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

#### **Art. 12 - Organismi paritetici territoriali**

Le parti danno attuazione all'art. 20 del D.Lgs. 626/1994, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

## A) Organismi paritetici regionali e provinciali

Vengono costituiti gli organismi paritetici regionali (O.P.R.) composti secondo i criteri di cui al precedente art. 11.

L'O.P.R. elabora, di sua iniziativa o su proposta degli Organismi paritetici provinciali (se esistenti), progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'O.P.N. e vengono ad esso comunicati.

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o di giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- a) coordinamento degli organismi paritetici provinciali (se esistenti);
- b) definizione delle iniziative idonee all'informazione, alla promozione e al monitoraggio delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza;
- c) tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dalle strutture sanitarie;
- d) risoluzione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti (se non esistono gli O.P.P.);
- e) possibilità di istituire, nelle province con almeno tre strutture sanitarie associate, Organismi paritetici provinciali (O.P.P.), composti secondo i criteri di cui al precedente art. 11, con i seguenti compiti:
  - informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
  - tenuta dell'elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti nelle strutture del territorio di competenza;
  - trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
  - proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. 626/1994.

### **Art. 13 - Composizione delle controversie**

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenze di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'O.P.P. (se esistente, ovvero l'O.P.R.) al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre al relativo Organismo paritetico, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali AIOP, ARIS e FONDAZIONE PRO JUVENTUTE.

### **Art. 14**

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

Letto, approvato e sottoscritto