

*ARIS*  
*ASSOMED*

*ANAAO*

*ADONP*

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**NAZIONALE DI LAVORO**

PER IL PERSONALE DIRIGENTE  
SANITARIO, PROFESSIONALE,  
TECNICO ed AMMINISTRATIVO

**2020 – 2022**

**VERBALE**

Il giorno **17 settembre 2019**, presso la sede nazionale Aris in Roma:

**ARIS**, nelle persone del capo delegazione Giovanni Costantino, del direttore generale Mauro Mattiacci e dei componenti la delegazione Michele Bellomo, Fabrizio Farina, Jose Parrella, Luciano Squillaci e Antongiulio Costantino;

**ANAAO ASSOMED**, nelle persone del responsabile dirigenza sanitaria Alberto Spanò e dei componenti la delegazione Iolanda Ciarafoni e Giampaolo Leonetti;

**ADONP**, nelle persone del segretario nazionale Luca Massimo Chinni e dei componenti la delegazione Stefano Chiavelli, Cristina Maria Failla e Michele Giuseppe Gallina

hanno sottoscritto il ccnl che regola il rapporto di lavoro del personale dirigente sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo dipendente da Ospedali Classificati, Irccs e Presidi.

Il presente ccnl, composto da 41 articoli, dovrà essere ratificato dagli organi deliberanti di Aris, AnaaO Assomed e Adonp entro 30 giorni dalla data odierna.

**INDICE**

Art. 1 - Campo di applicazione .....	3
Art. 2 – Durata e decorrenza .....	3
Art. 3 - Assunzione del personale dirigente .....	3
Art. 4 - Assunzione a tempo determinato .....	4
Art. 5 - Periodo di prova .....	5
Art.6 - Incarichi dirigenziali .....	5
Art 7 - Affidamento degli incarichi dirigenziali .....	7
Art. 8 - Rinnovo e revoca dell’incarico .....	8
Art. 9 - Norma di primo inquadramento .....	8
Art. 10 - Estinzione del rapporto di lavoro .....	9
Art. 11 - Attività libero professionale intramuraria .....	10
Art. 12 - Orario di lavoro dei dirigenti .....	11
Art. 13 - Lavoro straordinario.....	12
Art. 14 - Riposo settimanale .....	12
Art. 15 - Smart working .....	13
Art. 16 - Rapporti a tempo parziale .....	13
Art. 17 - Servizio di guardia .....	13
Art. 18 - Pronta disponibilità .....	14
Art. 19 - Ferie.....	15
Art. 20 - Festività .....	15
Art. 21 - Permessi, congedi e aspettativa .....	16
Art. 22 - Assegnazione, trasferimento e comando per servizio fuori sede.....	18
Art. 23 - Sostituzioni.....	19
Art. 24 - Passaggio ad altre funzioni per inidoneità fisica o malattia .....	19
Art. 25 - Formazione ed ECM .....	20
Art. 26 - Copertura assicurativa .....	20
Art. 27 - Struttura della retribuzione.....	21
Art. 28 - Tabelle retributive annuali e mensili .....	22
Art. 29 - Indennità di esclusività.....	24
Art. 30 - Tredicesima mensilità .....	24
Art. 31 - Premio di incentivazione .....	24
Art. 32 - Trattamento economico in caso di malattia e infortunio.....	25
Art. 33 - Mensa aziendale .....	26
Art. 34 - Trattamento di fine rapporto.....	26
Art. 35 - Controversie interpretative e controversie individuali .....	27
Art. 36 - Rappresentanze sindacali e permessi .....	27
Art. 37 - Diritto di assemblea.....	28
Art. 38 - Contributi sindacali.....	28
Art. 39 - Comitati interni .....	29
Art. 40 - Contrattazione decentrata e dovere di informativa .....	29
Art. 41 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero .....	30

**Art. 1 - Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo regola il rapporto di lavoro del personale dirigente sanitario (non medico), professionale, tecnico e amministrativo dipendente da Ospedali Classificati, IRCCS e Presidi ex art. 43 legge 833/78.

Il presente accordo, su iniziativa dei datori di lavoro, può essere altresì applicato anche ad altre strutture di carattere sanitario-assistenziale e/o socio-sanitario.

Per le strutture non ricomprese nel comma 1, in fase di prima applicazione l'introduzione del nuovo ccnl può avvenire anche senza incrementi di oneri, e comunque senza riduzione del trattamento economico complessivo in godimento.

**Art. 2 – Durata e decorrenza**

Il presente ccnl entra in vigore l'1 gennaio 2020 e conserva la sua validità fino al 31 dicembre 2022, fatto salvo quanto previsto nel secondo comma.

Gli incrementi economici decorreranno dall'effettiva attuazione – concordemente accertata dalle parti – di idonei interventi da parte di Stato e Regioni finalizzati alla copertura degli oneri di cui al presente ccnl.

Resta ferma, comunque, la possibilità che – attraverso accordi di secondo livello – si convengano, anche provvisoriamente, erogazioni differenti da quelle stabilite a livello nazionale, laddove ne sussistano i presupposti.

**Art. 3 - Assunzione del personale dirigente**

Il rapporto di lavoro del personale con qualifica dirigenziale è sempre esclusivo.

Il rapporto di lavoro si costituisce a seguito di contratto individuale di assunzione.

L'assunzione del dirigente viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporti di diritto privato, fermo restando quanto previsto al successivo comma 5.

Nel contratto individuale devono essere comunque indicati:

- tipologia del rapporto, a tempo determinato o indeterminato;
- decorrenza e durata del rapporto di lavoro;
- periodo di prova;
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;

- trattamento economico.

Ai fini della salvaguardia dell'equiparazione dei titoli e dei servizi e del diritto alla mobilità, l'assunzione del personale con qualifica dirigenziale, negli Enti ed Ospedali di cui all'art. 4 commi 12 e 13 del d.lgs. 502/92 e s.m.i., avviene nel rispetto delle leggi applicate, in materia, nel Servizio Sanitario Nazionale (così come recepite nei regolamenti organici) e di quanto previsto all'art. 15 undecies del d.lgs. 229/99. Per quanto attiene l'assunzione negli IRCCS di diritto privato, si rimanda a quanto previsto dall'art. 12 del d.lgs. 288/03 e s.m.i.

Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano per la parte compatibile, comunque definita negli accordi aziendali, anche ai dirigenti addetti alla ricerca.

Per l'assunzione, il dirigente è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- a) certificato contestuale (nascita, famiglia, residenza);
- b) carta d'identità o documento equipollente;
- c) codice fiscale;
- d) titoli di studio e professionali;
- e) iscrizione all'Albo professionale, ove previsto;
- f) eventuali altri documenti previsti dalle normative vigenti;
- g) certificato storico di vaccinazione (laddove necessario);
- h) certificato casellario giudiziale;
- i) certificato carichi pendenti.

Prima dell'assunzione in servizio del dirigente, la Struttura sanitaria potrà accertare la sua idoneità fisica e farlo sottoporre a visita medica da parte di sanitari di strutture pubbliche o private a ciò accreditate. Comunque, il dirigente all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione secondo quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Art. 4 - Assunzione a tempo determinato**

Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro

prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 33 del presente contratto.

#### **Art. 5 - Periodo di prova**

Il personale assunto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato con qualifica dirigenziale può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a sei mesi di calendario durante i quali entrambe le parti possono recedere senza preavviso.

Non può essere sottoposto a periodo di prova il personale della Struttura sanitaria, già dipendente a tempo indeterminato, che viene inquadrato in via definitiva in posizione dirigenziale.

Al dirigente che viene assunto da altra Struttura sanitaria che applica il presente contratto è concessa – limitatamente al periodo di prova - un'aspettativa senza assegni e pertanto in caso di mancato superamento della prova il dirigente rientrerà nella Struttura sanitaria di provenienza mantenendo la precedente qualifica.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti; in caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spettano altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio, i ratei di tredicesima mensilità e il trattamento di fine rapporto.

#### **Art.6 - Incarichi dirigenziali**

L'affidamento di un incarico costituisce espressione di valorizzazione professionale cui deve conseguire uno specifico riconoscimento economico, nel limite temporale della funzione assegnata; tuttavia, l'assegnazione di un differente incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, nell'ambito di un unico livello dirigenziale, non determina demansionamento né diritto al riconoscimento di qualifica superiore.

Le tipologie di incarico conferibili dalla Struttura sanitaria ai dirigenti sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa; tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarico di natura professionale anche di alta specializzazione ai dirigenti con più di cinque anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria;
- d) incarico di natura professionale a dirigenti con meno di cinque anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria.

Per **struttura complessa** si intende l'Unità Operativa, Servizio, Area o Divisione, individuata dalla Struttura sanitaria, dotata di risorse professionali e tecniche finalizzate ad assolvere le funzioni operative attribuite.

Per **struttura semplice** si intende una struttura organizzativa o una articolazione funzionale interna alla struttura complessa, caratterizzata da autonomia funzionale o clinica; quando la struttura semplice afferisce direttamente al direttore del dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa, si definisce "struttura semplice a valenza dipartimentale".

Per **incarico di alta specializzazione** si intende il riconoscimento di alte competenze e responsabilità gestionali-organizzative o tecnico professionali, finalizzate alla cura di specifiche patologie e alla gestione di metodiche diagnostiche e terapeutiche, che richiedono una competenza specifico-funzionale nella disciplina di appartenenza.

Per **incarico professionale** si intende quello che ha rilevanza all'interno della struttura e richiede una competenza funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Nel caso di un IRCCS o altra Struttura sanitaria con finalità di Ricerca scientifica le tipologie di incarico conferibili dalla Struttura sanitaria ai dirigenti ricercatori possono anche essere le seguenti:

- a. incarico di responsabile d'Area di Ricerca;
- b. incarico di responsabile di Unità di Ricerca;
- c. incarico di Ricerca, ai dirigenti ricercatori con più di cinque anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria;
- d. incarico di collaboratore di Ricerca, ai dirigenti ricercatori con meno di cinque anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria.

Per **Area di Ricerca** si intende l'area organizzativa tematica individuata dalla Struttura sanitaria, nell'ambito della propria Direzione Scientifica, dotata di risorse professionali e tecniche finalizzate a raggiungere gli obiettivi di ricerca assegnati.

Per **Unità di Ricerca** si intende l'organizzazione o l'articolazione funzionale interna all'Area di Ricerca, anche caratterizzata da autonomia funzionale ove previsto, finalizzata allo sviluppo e realizzazione dei Progetti di Ricerca assegnati dall'Area di Ricerca di appartenenza.

Per **incarico di Ricerca** si intende la responsabilità o la corresponsabilità scientifica nell'ambito di un progetto di Ricerca con un budget assegnato, con eventuale possibilità di gestione del personale dedicato allo svolgimento del progetto, oppure il riconoscimento di alte competenze scientifiche finalizzate allo studio di specifici quesiti di Ricerca.

Per **incarico di collaboratore di Ricerca** si intende la personale rilevanza all'interno dell'Unità di Ricerca, con competenza funzionale di base adeguata ai compiti assegnati nell'ambito del Progetto di Ricerca.

Tutti gli incarichi conferiti nell'ambito della Ricerca scientifica hanno valore ed operatività esclusivamente nelle Aree di Ricerca così come definite nel presente articolo 6 del ccnl.

### **Art 7 - Affidamento degli incarichi dirigenziali**

Gli incarichi di cui all'articolo precedente sono conferiti dalla Struttura sanitaria con atto scritto ad integrazione del contratto individuale.

Gli incarichi sono conferiti a termine ed hanno una durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo.

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età pensionabile; in tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Il conferimento dell'incarico dirigenziale deve essere debitamente sottoscritto tra le parti in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e deve contenere i seguenti elementi:

- oggetto e tipologia dell'incarico;
- decorrenza e durata dell'incarico;
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;



- trattamento economico.

Il dirigente è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi della struttura, alle risorse ed agli incarichi assegnati, dell'efficienza della gestione, mentre al datore di lavoro compete la definizione degli obiettivi da negoziare e dei programmi da attuare, compresa la verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

### **Art. 8 - Rinnovo e revoca dell'incarico**

Il rinnovo o meno dell'incarico è disposto dalla Struttura sanitaria unilateralmente e discrezionalmente, a seguito di una valutazione oggettiva e circostanziata dei risultati ottenuti, in relazione all'effettivo conseguimento degli obiettivi e programmi, nonché al livello di efficacia, efficienza ed economicità raggiunto. In mancanza di diversa comunicazione l'incarico si intende tacitamente rinnovato per uguale durata.

Invece, la revoca dell'incarico avviene con atto scritto e motivato a seguito dell'accertamento dell'inosservanza delle direttive e/o della sussistenza di risultati negativi nella gestione delle attività affidate al dirigente.

Nel caso in cui, al momento dell'applicazione del precedente ccnl, all'inquadramento non abbia fatto seguito una assegnazione di incarico, gli incarichi corrispondenti all'inquadramento saranno assegnati in concomitanza con l'entrata in vigore del presente ccnl.

### **Art. 9 - Norma di primo inquadramento**

Per il personale dipendente da Strutture sanitarie che applichino il ccnl per il personale non medico della sanità privata, il primo inquadramento del personale avverrà secondo i seguenti criteri:

- posizione E2: incarico di direzione di struttura complessa;
- posizione E1: incarico di direzione di struttura semplice;
- posizione E (con anzianità maggiore di 5 anni): incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo
- posizione E (con anzianità inferiore a 5 anni): incarico di natura professionale, conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

Nel caso di un IRCCS o altra Struttura sanitaria con finalità di ricerca scientifica, l'inquadramento del personale dirigente ricercatore già dipendente potrà avvenire anche come segue:

- posizione E2: incarico di responsabile d'Area di ricerca;
- posizione E1: incarico di responsabile di Unità di ricerca;
- posizione E (con anzianità maggiore di 5 anni): incarico di ricerca, anche con riconoscimento di specifiche competenze scientifiche, di consulenza, di studio e ricerca;
- posizione E (con anzianità inferiore a 5 anni): incarico di collaboratore di ricerca.

Per il personale già dipendente da strutture che applichino il ccnl per il personale dipendente da Centri di riabilitazione e Residenze socio assistenziali, il primo inquadramento avverrà secondo i seguenti criteri:

- posizione Quadro: incarico di direzione di struttura complessa;
- posizione H: incarico di direzione di struttura semplice;
- posizione G (con anzianità maggiore di 5 anni): incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettiva, di verifica e di controllo
- posizione G (con anzianità minore di 5 anni): incarico di natura professionale.

Alla qualifica dirigenziale possono accedere esclusivamente i lavoratori in possesso almeno di laurea magistrale appartenenti alle categorie della dirigenza sanitaria di cui all'art.15 del d.lgs. 502/92 e s.m.i., nonché i lavoratori in possesso almeno di laurea magistrale ricompresi nelle categorie appartenenti alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale.

### **Art. 10 - Estinzione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro può essere risolto per licenziamento, per dimissioni, per morte del lavoratore, per scadenza del termine o per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

In tutti i casi in cui la risoluzione del rapporto comporta il riconoscimento del preavviso o la corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a. 6 mesi quando il recesso sia comunicato dalla Struttura sanitaria;

b. 3 mesi quando il recesso avvenga per dimissioni del dirigente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

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

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

In caso di decesso del dirigente, la Struttura sanitaria corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

In caso di licenziamento dichiarato illegittimo:

- ai dirigenti in servizio alla data dell'1 marzo 2006, si applicano – a titolo di miglior favore - le norme e le procedure per i licenziamenti individuali previste per il personale non dirigente;
- per i dirigenti assunti successivamente a tale data verrà erogata una indennità rapportata all'anzianità di servizio presso la Struttura sanitaria, determinata come segue:
  - a) dirigenti da 0 a 5 anni di anzianità: da 6 a 10 mensilità;
  - b) dirigenti da oltre 5 e fino a 10 anni di anzianità: da 11 a 20 mensilità;
  - c) dirigenti con oltre 10 anni di anzianità: da 21 a 24 mensilità.

Il dirigente è comunque soggetto alle sanzioni disciplinari conservative, secondo quanto definito dall'art.7 della legge 300/70.

### **Art. 11 - Attività libero professionale intramuraria**

Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale sono disciplinate dalla Struttura sanitaria nel rispetto dei criteri generali del presente contratto e delle disposizioni di legge in materia.

La regolamentazione riguarda ogni aspetto connesso con lo svolgimento dell'attività libero professionale istituzionale e intramuraria, ivi compresi i criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi.

La partecipazione all'attività libero professionale istituzionale e intramuraria è una libera scelta del dirigente sanitario.

Per attività libero professionale istituzionale si intende quella svolta in favore di pazienti non SSN, che – senza scegliere il professionista o l'equipe - si rivolgono direttamente alla Struttura sanitaria per ottenere prestazioni libero professionali, anche al fine di non dover attendere i tempi connessi alle liste d'attesa.

Per attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che questi ultimi esercitano – individualmente o in equipe – fuori dall'orario di lavoro, in favore e su libera scelta dell'assistito, con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi.

L'esercizio della suddetta attività non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali della Struttura sanitaria e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti istituzionali e da assicurare la piena funzionalità dei servizi, senza che si determinino maggiori oneri per la Struttura sanitaria.

La Struttura sanitaria concorda con i dirigenti sanitari e le équipes interessate, previo confronto con le competenti OO.SS., i volumi di attività intramuraria, riservandosi di determinare le modalità operative e l'individuazione degli spazi in funzione dei volumi concordati.

### **Art. 12 - Orario di lavoro dei dirigenti**

I dirigenti assicurano il loro orario di lavoro di 38 ore settimanali articolando in modo flessibile – di norma su 6 o 5 giorni lavorativi – l'impegno di servizio al fine di correlarlo alle esigenze della Struttura sanitaria cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in funzione degli obiettivi e dei programmi da realizzare.

L'orario di lavoro è articolato, con turnazioni ed orari, dalla direzione competente, d'intesa con i responsabili funzionali, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla Struttura sanitaria.

Tuttavia, al solo fine di garantire la continuità dei servizi resi all'utenza, eventuali ritardi ed assenze dovranno essere segnalati, all'ufficio a ciò preposto, prima dell'orario previsto per l'inizio delle attività, in modo da consentire l'adozione dei necessari provvedimenti organizzativi.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dirigente ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo nell'arco delle ventiquattro ore,

salve possibili deroghe stabilite in sede di contrattazione aziendale con le OO.SS.

Nell'orario di lavoro come sopra determinato devono intendersi ricomprese anche le assenze dal servizio per la partecipazione a corsi ECM, purché organizzati o autorizzati dalla Struttura sanitaria.

### **Art. 13 - Lavoro straordinario**

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità dei dirigenti, eventuali protrazioni dell'orario s'intendono compensate dal trattamento economico complessivo nonché dalla retribuzione di risultato.

L'orario eccedente le 38 ore settimanali darà luogo a retribuzione straordinaria solo nei seguenti casi:

- servizio di pronta disponibilità,
- autorizzazione da parte del superiore, qualora necessario per far fronte - per cause non prevedibili - ad una carenza di personale.

Nelle suddette ipotesi il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione della paga oraria di cui all'art. 27, pari al 20% per il lavoro diurno, al 30% per il lavoro notturno o diurno festivo e al 50% per il notturno festivo.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 19 e nelle giornate programmate come riposo settimanale.

### **Art. 14 - Riposo settimanale**

Il dirigente ha diritto ogni sette giorni ad un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

**Art. 15 - Smart working**

Le parti riconoscono l'importanza di individuare forme di lavoro flessibili che consentano ai dirigenti, ove possibile, un adeguato contemperamento delle proprie esigenze di vita e lavoro.

A tal proposito, i dirigenti adibiti a mansioni che la Struttura sanitaria ritiene compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro, potranno richiedere di aderire a forme di lavoro agile ai sensi della legge 81/17 e s.m.i.

Su richiesta delle OO.SS., la Struttura sanitaria fornirà un'apposita informativa annuale circa l'utilizzo dell'istituto.

**Art. 16 - Rapporti a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro può essere stipulato anche a tempo parziale, in conformità alle normative vigenti.

Salvo diversa pattuizione individuale, la prestazione lavorativa del dirigente part-time sarà individuata in riferimento a turni programmati dalla Struttura sanitaria.

Al lavoratore a tempo parziale dovrà essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello del dirigente a tempo pieno di pari inquadramento, in proporzione all'orario prestato.

La Struttura sanitaria può richiedere, in via occasionale e comunque con un preavviso di almeno due giorni, la variazione temporale della prestazione lavorativa.

Il dirigente può svolgere, per specifiche esigenze e dietro espressa autorizzazione della Struttura sanitaria, lavoro supplementare o straordinario per un massimo del 30% dell'orario concordato.

Ai fini del computo dei lavoratori, il dirigente a tempo parziale è calcolato in proporzione all'orario svolto.

**Art. 17 - Servizio di guardia**

La Struttura sanitaria individua, in base alle esigenze organizzative, i reparti ed i servizi rispetto ai quali nell'arco delle 24 ore deve essere assicurata la continuità assistenziale mediante il servizio di guardia.

Il servizio di guardia viene regolamentato e retribuito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali riguardanti il normale orario di lavoro e, se effettuato in ore notturne o festive, dà diritto alle rispettive indennità.

Nei limiti concessi dalle esigenze organizzative, possono essere esentati dalla guardia i dirigenti di struttura complessa e, a domanda, i dirigenti di età superiore ai 60 anni.

Il servizio di guardia è di norma di competenza dei componenti della divisione della rispettiva disciplina generale. La durata del turno di guardia è di norma di 12 ore consecutive, salvo diverso accordo locale.

Il numero massimo dei turni di guardia è definito a livello decentrato.

### **Art. 18 - Pronta disponibilità**

Il servizio di pronta disponibilità sostituisce i servizi di guardia per particolari tipi di prestazioni e di situazioni organizzative nei limiti ritenuti necessari per assicurare la continuità del servizio, previo accordo con le OO.SS.

Esso è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio entro il più breve tempo possibile rispettando i tempi stabiliti dalla Struttura sanitaria, sentite le OO.SS.

Il servizio di pronta disponibilità, è organizzato dalla Direzione Sanitaria della Struttura sanitaria, ha durata compresa tra le 12 e le 24 ore e dà diritto ad un compenso di 21,69 euro lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

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

In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario oppure compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato; comunque il dirigente chiamato in servizio deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle ore di riposo.

Di norma non potranno essere previsti, per ciascun dirigente, più di 10 giorni di disponibilità al mese, fatte salve diverse intese con le OO.SS.

**Art. 19 - Ferie**

Tutti i dirigenti hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per ogni anno di servizio, frazionabili in proporzione al numero di mesi o frazione di mesi superiore a 15 giorni.

Il dirigente, in sostituzione delle festività soppresse, ha inoltre diritto a 4 giornate da fruirsi entro l'anno solare.

In caso di orario lavorativo su cinque giorni le ferie dovranno essere riproporzionate, fermo restando il monte annuo complessivo pari a 190 ore. Tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il periodo di ferie è aumentato di 15 giorni di calendario per il personale sottoposto a rischio radiologico, fino all'entrata in vigore di diverse norme di legge.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Struttura sanitaria entro il 30 aprile, previo esame con le OO.SS., tenuto conto della necessità di garantire comunque a tutti un periodo di almeno 15 giorni consecutivi di calendario nel corso dell'estate.

Il dirigente che – avendo facoltà organizzativa - per motivi personali o per una non corretta propria organizzazione dell'attività lavorativa non fruisca delle ferie, decade dal diritto alle ferie anzidette nonché all'indennità sostitutiva.

Il dirigente può cedere ad altro dirigente della stessa Struttura sanitaria le proprie ferie eccedenti le quattro settimane annuali, secondo la regolamentazione definita in sede aziendale; la cessione avviene su base volontaria ed a titolo gratuito, per consentire ad altro dirigente di assistere figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

**Art. 20 - Festività**

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

- Capodanno – 1 gennaio;
- Epifania – 6 gennaio;



- Anniversario Liberazione – 25 aprile;
- Lunedì di Pasqua – mobile;
- Festa del lavoro – 1 maggio;
- Festa nazionale – 2 giugno;
- Assunzione della Madonna – 15 agosto;
- Ognissanti – 1 novembre;
- Immacolata Concezione – 8 dicembre;
- S. Natale - 25 dicembre;
- S. Stefano – 26 dicembre;
- S. Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del dirigente la normale retribuzione.

I dirigenti che per ragioni di servizio dovranno, tuttavia, prestare la loro opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, entro 30 gg. dalla data della festività infrasettimanale non fruita.

Qualora le esigenze di servizio non permettano tale riposo la Struttura sanitaria sarà tenuta al pagamento della giornata festiva non goduta, salvo diversi accordi con l'interessato.

In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale senza che sia effettuata prestazione lavorativa, ai dirigenti è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della normale retribuzione.

Il dirigente ha diritto in alternativa a fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Struttura sanitaria, sentito l'interessato.

La festività del Santo Patrono, qualora coincidente con la domenica, non dà diritto a riposo compensativo o monetizzazione.

### **Art. 21 - Permessi, congedi e aspettativa**

I permessi, i congedi e le aspettative del dirigente che ha superato il periodo di prova sono così regolamentati:

- a) **decesso** del coniuge, dei genitori, dei figli, dei fratelli, dei parenti e degli affini entro il secondo grado: al dirigente spetta un permesso retribuito limitatamente a 5 giorni di calendario comprensivi del giorno del decesso

(che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dirigente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa);

- b) **matrimonio**: al dirigente, per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, spetta un permesso retribuito di 15 giorni di calendario fruibile non oltre i 30 giorni successivi all'evento in questione;
- c) **gravi e documentate ragioni**: la Struttura sanitaria può concedere al dirigente un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore a 5 giorni, ovvero congedi senza retribuzione per la durata massima di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa;
- d) **tutela della maternità e paternità**: si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti nel tempo;
- e) donazione di sangue, partecipazione all'espletamento di funzioni elettorali, elezioni a cariche pubbliche, periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, donazione di organi a fini umanitari, servizio di volontariato: si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti nel tempo;
- f) **permessi previsti dalla l.104/92** e successive modifiche e integrazioni.  
Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle Strutture sanitarie che applicano il presente CCNL, in ragione della necessità di contemperare ogni esigenza, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n.104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi; laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione;
- g) al fine di partecipare alle **attività formative** diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni può chiedere la sospensione del rapporto di lavoro, senza retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il dirigente interessato alla concessione di tale congedo deve presentare alla Struttura sanitaria, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative, una specifica domanda indicando l'attività formativa che intende svolgere, la data di

inizio e la durata prevista della stessa. La Struttura sanitaria può differire – motivatamente – la fruizione del congedo qualora esigenze organizzative di servizio e di ufficio lo richiedano;

- h) per **trasferimento** ai sensi dell'art. 25 DPR 761/79 o assunzione presso altra Struttura sanitaria cui si applica il presente ccnl: aspettativa limitata al periodo di prova (comunque per un massimo di sei mesi), senza retribuzione;

Quanto sopra, fermo restando che:

1. se i motivi per i quali viene richiesta l'aspettativa sono documentati come gravi ed urgenti, la Struttura sanitaria deve provvedere sulla domanda entro 15 giorni;
2. la Struttura sanitaria, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio entro un termine prefissato; nel caso in cui il dirigente, salvo comprovato assoluto impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa (o del termine dell'invito a riprendere servizio) il rapporto di lavoro è risolto senza preavviso.

## **Art. 22 - Assegnazione, trasferimento e comando per servizio fuori sede**

Il trasferimento del personale dirigente in presidi, servizi, uffici della Struttura sanitaria diversi dalla sede di assegnazione potrà essere disposto in relazione alle esigenze di servizio, sempreché sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

L'assegnazione, invece, del personale dirigente nell'ambito dei reparti, servizi e uffici facenti parte dell'unità produttiva cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio datoriale. In tal caso la Struttura sanitaria non è soggetta ai limiti di cui al comma 1, ma dovrà comunque tenere nel dovuto conto la professionalità acquisita e l'eventuale specializzazione in possesso del dirigente.

Ai dirigenti comandati in servizio in località distanti oltre 20 chilometri spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese di vitto e alloggio, ove non forniti dalla Struttura sanitaria, secondo le modalità già previste per il restante personale.

**Art. 23 - Sostituzioni**

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dalla Struttura sanitaria – d'intesa con il direttore stesso – ad altro dirigente con incarico di struttura complessa appartenente al medesimo dipartimento.

Nei casi di assenza previsti dal precedente comma da parte del dirigente con incarico di struttura complessa, la sostituzione è affidata dalla Struttura sanitaria - d'intesa con il dirigente da sostituire – ad altro dirigente della medesima unità che sia titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione, previa valutazione comparata dei relativi curricula.

Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Nel caso l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 17 bis del d.lgs. 502/92 e s.m.i.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi; qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo al dirigente compete un trattamento retributivo maggiorato di importo pari alla differenza tra l'incarico superiore e quello di inquadramento.

**Art. 24 - Passaggio ad altre funzioni per inidoneità fisica o malattia**

Al fine di evitare il licenziamento del dirigente, nella specifica ipotesi in cui venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente alle proprie funzioni, la Struttura sanitaria potrà disporre il trasferimento o l'assegnazione ad altre funzioni dirigenziali, nelle quali il dirigente possa essere proficuamente utilizzabile.

Ferme restando le condizioni di cui sopra, il dirigente che ne faccia richiesta per motivi di salute può essere, inoltre, assegnato ad altro incarico.

In tutti i casi, i relativi accertamenti sanitari, se necessari, saranno effettuati secondo le procedure indicate dal d.lgs. 81/2008.

### **Art. 25 - Formazione ed ECM**

La Struttura sanitaria favorisce l'acquisizione dei crediti da parte dei dirigenti tenuti alla formazione obbligatoria di cui all'art. 16 bis e successivi del d.lgs. 502/92, concedendo permessi retribuiti nel limite massimo di 12 giorni per anno e secondo i criteri e le modalità successivamente indicati.

La formazione continua dovrà svolgersi nel rispetto delle normative vigenti in materia, sulla base delle linee generali di indirizzo e di programmazione annuale e pluriennale individuata dalla Struttura sanitaria, sentite le OO.SS. Il dirigente che senza giustificato motivo non acquisisca i crediti previsti potrà essere sottoposto ad una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi.

Ai sensi del comma precedente sono da considerarsi (limitatamente al periodo di emergenza) cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiore a 5 mesi e le aspettative a qualsiasi titolo usufruite ivi compresi i permessi sindacali.

La formazione deve sempre essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del dirigente e quindi strettamente correlata ai piani aziendali; ove il dirigente al contrario prescelga percorsi non rientranti nei piani sopra citati, le iniziative di formazione rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

Possono essere organizzati corsi di formazione per l'acquisizione dei relativi crediti ECM all'interno delle Strutture sanitarie ed a loro spese, se concordati nel contratto di secondo livello.

### **Art. 26 - Copertura assicurativa**

Il datore di lavoro garantisce una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile di tutti i dirigenti per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie di terzi in relazione alla loro attività, senza diritto di rivalsa salve le ipotesi di colpa grave e dolo.

Per quanto riguarda l'area sanitaria, al fine di garantire efficacia all'azione di rivalsa di cui al precedente comma, in conformità con quanto previsto dalla

legge n. 24/2017, il dirigente deve provvedere alla stipula – con oneri a proprio carico – di una adeguata polizza assicurativa per colpa grave, secondo i massimali e i criteri previsti dalla vigente normativa e, comunque, con garanzia pregressa e postuma decennale.

### **Art. 27 - Struttura della retribuzione**

La retribuzione dei dirigenti, come riportata nella tabella allegata, è costituita dalle seguenti voci:

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- retribuzione di posizione;
- indennità di esclusività, limitatamente ai dirigenti del ruolo sanitario,
- eventuale assegno ad personam o superminimi.

Al personale dirigente classificato in categoria “A” da parte dell’esperto qualificato, ai sensi del d.lgs 17 marzo 1995 n. 230, viene riconosciuta l’indennità di rischio da radiazioni pari ad euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all’effettivo servizio svolto.

Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

Ai dirigenti il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta, inoltre, una “indennità notturna” rideterminata nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete, infine, una indennità determinata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell’orario del turno, ridotta ad euro 8,91 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 dirigente.

## Art. 28 - Tabelle retributive annuali e mensili

Tabelle retributive annuali

Ruolo Amministrativo					
	tabellare	inc.	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	32,500.00	585.00	5,668.00		38,753.00
Incarico di natura professionale >5	32,500.00	585.00	9,061.00		42,146.00
Direzione di struttura semplice	32,500.00	585.00	12,207.00		45,292.00
Direzione di struttura complessa	32,500.00	585.00	25,051.00		58,136.00
Ruolo Tecnico					
	tabellare	inc.	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	32,500.00	585.00	5,551.00		38,636.00
Incarico di natura professionale >5	32,500.00	585.00	9,022.00		42,107.00
Direzione di struttura semplice	32,500.00	585.00	12,090.00		45,175.00
Direzione di struttura complessa	32,500.00	585.00	25,545.00		58,630.00
Ruolo Professionale					
	tabellare	inc.	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	32,500.00	585.00	5,551.00		38,636.00
Incarico di natura professionale >5	32,500.00	585.00	9,022.00		42,107.00
Direzione di struttura semplice	32,500.00	585.00	12,090.00		45,175.00
Direzione di struttura complessa	32,500.00	585.00	25,545.00		58,630.00
Ruolo Sanitario					
	tabellare	inc.	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	32,500.00	585.00	5,772.00	1,625.00	40,482.00
Incarico di natura professionale da 5 a 15	32,500.00	585.00	12,259.00	5,499.00	50,843.00
Incarico di natura professionale >15	32,500.00	585.00	12,259.00	12,792.00	58,136.00
Direzione di struttura semplice <5	32,500.00	585.00	14,846.00	1,625.00	49,556.00
Direzione di struttura semplice >5	32,500.00	585.00	15,119.00	5,499.00	53,703.00
Direzione di struttura semplice >15	32,500.00	585.00	15,626.00	12,792.00	61,503.00
Direzione di struttura complessa	32,500.00	585.00	24,830.00	17,901.00	75,816.00
Area Ricerca					
	tabellare	inc.	posizione	esclusività	totale
Incarico di collaboratore di ricerca	32,500.00	585.00	5,395.00	1,625.00	40,105.00
Incarico di ricerca	32,500.00	585.00	11,778.00	5,499.00	50,362.00
Incarico di ricerca >15	32,500.00	585.00	11,778.00	12,792.00	57,655.00
Responsabile di Unità di ricerca <5	32,500.00	585.00	14,612.00	1,625.00	49,322.00
Responsabile di Unità di ricerca >5	32,500.00	585.00	14,612.00	5,499.00	53,196.00
Responsabile di Unità di ricerca >15	32,500.00	585.00	14,612.00	12,792.00	60,489.00
Responsabile di Area di ricerca	32,500.00	585.00	24,180.00	17,901.00	75,166.00

La presente tabella, inserita in data 11 ottobre 2019, sostituisce quella originaria, che conteneva alcuni refusi.

Tabelle retributive mensili

<b>Ruolo Amministrativo</b>				
	tabellare	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	2,500.00	436.00		2,936.00
Incarico di natura professionale >5	2,500.00	697.00		3,197.00
Direzione di struttura semplice	2,500.00	939.00		3,439.00
Direzione di struttura complessa	2,500.00	1,927.00		4,427.00
<b>Ruolo Tecnico</b>				
	tabellare	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	2,500.00	427.00		2,927.00
Incarico di natura professionale >5	2,500.00	694.00		3,194.00
Direzione di struttura semplice	2,500.00	930.00		3,430.00
Direzione di struttura complessa	2,500.00	1,965.00		4,465.00
<b>Ruolo Professionale</b>				
	tabellare	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	2,500.00	427.00		2,927.00
Incarico di natura professionale >5	2,500.00	694.00		3,194.00
Direzione di struttura semplice	2,500.00	930.00		3,430.00
Direzione di struttura complessa	2,500.00	1,965.00		4,465.00
<b>Ruolo Sanitario</b>				
	tabellare	posizione	esclusività	totale
Incarico di natura professionale <5	2,500.00	444.00	125.00	3,069.00
Incarico di natura professionale da 5 a 15	2,500.00	943.00	423.00	3,866.00
Incarico di natura professionale >15	2,500.00	943.00	984.00	4,427.00
Direzione di struttura semplice <5	2,500.00	1,142.00	125.00	3,767.00
Direzione di struttura semplice >5	2,500.00	1,163.00	423.00	4,086.00
Direzione di struttura semplice >15	2,500.00	1,202.00	984.00	4,686.00
Direzione di struttura complessa	2,500.00	1,910.00	1,377.00	5,787.00
<b>Area Ricerca</b>				
	tabellare	posizione	esclusività	totale
Incarico di collaboratore di ricerca	2,500.00	415.00	125.00	3,040.00
Incarico di ricerca	2,500.00	906.00	423.00	3,829.00
Incarico di ricerca >15	2,500.00	906.00	984.00	4,390.00
Responsabile di Unità di ricerca <5	2,500.00	1,124.00	125.00	3,749.00
Responsabile di Unità di ricerca >5	2,500.00	1,124.00	423.00	4,047.00
Responsabile di Unità di ricerca >15	2,500.00	1,124.00	984.00	4,608.00
Responsabile di Area di ricerca	2,500.00	1,860.00	1,377.00	5,737.00

La presente tabella, inserita in data 11 ottobre 2019, sostituisce quella originaria, che conteneva alcuni refusi.



**Art. 29 - Indennità di esclusività**

Ai dirigenti dell'area sanitaria è corrisposta l'indennità di esclusività come da art. 27. Essa decorre dall'anno successivo a quello di opzione e sarà erogata solo ed esclusivamente all'ottenimento della relativa copertura finanziaria con oneri a carico del SSN. In difetto di finanziamento viene esclusa ogni indennità alternativa. Ove la mancata erogazione sia un fatto esclusivamente locale la rinegoziazione potrà avvenire solo a livello aziendale.

**Art. 30 - Tredicesima mensilità**

A tutto il personale dirigente in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi nel mese di dicembre di ogni anno, composta da: retribuzione di cui agli articoli 27 e 28, eventuale retribuzione individuale di anzianità, ed eventuali assegni ad personam.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio; la frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

**Art. 31 - Premio di incentivazione**

A tutti i dirigenti compete un premio di euro 585 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Per ogni giorno di mancata presenza in servizio dal 1° luglio al 30 giugno, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 15,00 giornaliera.

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

conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.

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

### **Art. 32 - Trattamento economico in caso di malattia e infortunio**

In caso di assenza per motivi di salute - intendendosi per tale ogni assenza determinata da alterazioni dello stato di salute, che comportino incapacità al lavoro specifico, indipendentemente dall'origine professionale o extraprofessionale – il dirigente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa.

In tale ipotesi, il dirigente è tenuto a giustificare l'assenza mediante idonea documentazione medica e, in particolare:

- in caso di assenze determinate da malattia non professionale, è tenuto ad inviare la relativa attestazione medica o a comunicare il numero di protocollo dell'eventuale certificato telematico, entro due giorni dalla data del rilascio;
- in caso assenze determinate da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, dovrà attenersi alle indicazioni fornite dall'INAIL, laddove sia obbligatoriamente assicurato contro gli infortuni ai sensi del DPR 1124/1965.

Quando il dirigente si assenti per motivi di salute oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile la Struttura sanitaria può recedere dal rapporto.

La Struttura sanitaria, nella specifica ipotesi della malattia, è tenuto a corrispondere al dirigente l'intera retribuzione sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti.

L'incidente sul lavoro (anche in itinere), anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere segnalato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

La Struttura sanitaria sarà tenuta a corrispondere, al dirigente assente per infortunio, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta cui il dirigente avrebbe

avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, fino al 365° giorno di assenza.

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

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

### **Art. 33 - Mensa aziendale**

In tutte le strutture in cui è istituita la mensa aziendale, l'accesso alla stessa è garantito a tutti i dirigenti nei giorni in cui prestano servizio durante l'apertura della mensa, e regolamentato da accordi intercorsi tra la Struttura sanitaria e le OO.SS.

Qualora il dirigente usufruisca del servizio mensa, egli è tenuto al versamento di un contributo pari ad euro 2,50 per ogni pasto.

Il pasto va comunque consumato fuori dell'orario di lavoro e non è diversamente monetizzabile, fatto salvo per i dirigenti che svolgono attività lavorativa per non meno di 12 ore consecutive.

### **Art. 34 - Trattamento di fine rapporto**

Le voci che rientrano nel trattamento di fine rapporto sono le seguenti:

- tabellare come da incarico;
- retribuzione di posizione;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- eventuale retribuzione individuale di anzianità;
- eventuali superminimi o assegni ad personam;
- indennità sostitutiva del preavviso.

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.

Entro sei mesi dalla data dell'assunzione, il dirigente ha l'onere di esercitare l'opzione relativa alla eventuale devoluzione del trattamento di fine rapporto presso un Fondo Pensione, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Art. 35 - Controversie interpretative e controversie individuali**

Nel caso di divergenze interpretative ed applicative del presente ccnl viene previsto, in prima istanza, un esame della controversia tra un membro designato dalla Struttura sanitaria ed uno designato dai componenti delle rappresentanze sindacali, sentite le segreterie nazionali delle OO.SS firmatarie del presente ccnl. Qualora non si raggiunga l'accordo in prima istanza, su richiesta di una delle parti la controversia potrà essere riportata al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Per le controversie individuali che dovessero insorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, da accordi e dal contratto collettivo, 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 del datore di lavoro. Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art.411, ultimo comma, del Codice di Procedura Civile.

**Art. 36 - Rappresentanze sindacali e permessi**

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

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della legge 300/70 e dalle corrispondenti OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 23 della l. 300/1970.

I componenti degli organi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organi, in misura pari ad un giorno lavorativo al mese.

I dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

### **Art. 37 - Diritto di assemblea**

Le rappresentanze aziendali e le OO.SS. firmatarie del presente ccnl hanno facoltà di indire assemblee, con ordine del giorno e su materie di interesse sindacale e del lavoro, nel limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Delle assemblee, che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, deve essere data comunicazione alla Struttura sanitaria almeno due giorni prima.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio al fine di limitare al massimo i disagi organizzativi e senza recare pregiudizi alle esigenze proprie degli assistiti. A tal fine, i lavoratori che intendano partecipare all'assemblea dovranno comunicare tale volontà alla Struttura sanitaria almeno 24 ore prima dell'inizio della riunione.

### **Art. 38 - Contributi sindacali**

I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali.

La delega deve essere rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente alla Struttura sanitaria ed all'organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria ed all'organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute operate dalla singola Struttura sanitaria sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate con cadenza mensile secondo le modalità comunicate dalle stesse OO.SS.

La Struttura sanitaria è tenuta, nei confronti di terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

**Art. 39 - Comitati interni**

In armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni CEE e dalle disposizioni legislative in vigore e al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, le parti possono istituire comitati in materia di:

- pari opportunità uomo e donna;
- mobbing;
- whistleblowing;
- altri argomenti individuati in sede aziendale.

**Art. 40 - Contrattazione decentrata e dovere di informativa**

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

Essa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie da questo specificatamente individuate.

In particolare, alla contrattazione decentrata è demandato l'accordo che può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti.

Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati all'Itl competente entro 30 giorni dalla firma.

Inoltre, in sede di contrattazione decentrata saranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Le parti condividono comunque la necessità di rafforzare corrette relazioni sindacali, integrando la contrattazione con una compiuta attività di informazione su tutti gli istituti regolamentati dal presente ccnl.

A tal fine le parti, nel rispetto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale e delle rispettive competenze e responsabilità, si impegnano per l'acquisizione

di elementi di conoscenza comune. Fermo restando quanto sopra, la Struttura sanitaria fornisce alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalle disposizioni di legge:

- informazioni riguardanti il personale dirigente non medico (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali.

### **Art. 41 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

#### **Premessa**

Le parti riconoscono l'esigenza di realizzare una compiuta regolamentazione dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero. La definizione dell'accordo in materia deve temperare il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore con il rispetto della dignità e dei valori della persona umana. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle. Le parti indicano, altresì, tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90 e successive modificazioni. Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

#### **1. Servizi essenziali**

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

##### **A.1) Assistenza d'urgenza:**

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione e terapia intensiva;

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

A2) Assistenza ordinaria:

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

Alle suddette prestazioni indispensabili di cui alle lettere A1) e A2), deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

B) Igiene e sanità pubblica:

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

C) Protezione civile:

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



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

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

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

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge.

## **2. Contingenti di personale**

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili. Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 40 del presente ccnl, individuano:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. In assenza di contrattazione aziendale sul punto, ovvero in caso di inadeguatezza degli accordi aziendali stipulati alla luce di quanto previsto nel presente accordo, i contingenti di personale sono stabiliti dalla Direzione Sanitaria, in modo tale da garantire, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera a.1) del paragrafo 1 del presente articolo, la presenza in servizio del personale dirigenziale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di dirigenti da impiegare in tutte le altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

In conformità alle intese aziendali, la Direzione della Struttura sanitaria individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 48 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile, nel rispetto dei contingenti minimi. L'eventuale sostituzione non potrà presumersi dal silenzio della Struttura sanitaria.

### **3. Modalità di effettuazione degli scioperi**

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, alle Presidenze Nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata, con preavviso non inferiore a 10 giorni, rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

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

L'eventuale revoca degli scioperi già proclamati deve essere tempestivamente comunicata alle Associazioni, Aziende e Enti sopra indicati, da parte delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

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

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

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. nel caso in cui l'astensione collettiva si svolga con forme di sciopero "virtuale" che prevedano la regolare prestazione lavorativa, la trattenuta di una quota della retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice l'azione di sciopero. Nei contratti aziendali di cui all'art. 2, sono indicate le procedure per l'attuazione di tale forma di sciopero. Le aziende e gli enti, con le modalità previste dal comma 2, sono tenute ad informare l'utenza attraverso gli organi di stampa della finalità sociale alla quale sono destinate le trattenute;
- f. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto nel presente articolo (commi 1 e 2).

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

#### **4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

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

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

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni

sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

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

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

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

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

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia. In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lettera e).

## **5. Sanzioni**

Le parti firmatarie del presente ccnl sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.