

**A.R.I.S.**

ASSOCIAZIONE RELIGIOSA ISTITUTI SOCIO-SANITARI

**Contratto  
Collettivo Nazionale di Lavoro  
per il personale non medico  
dipendente da  
Ospedali classificati  
Presidi  
Case di cura  
Centri di riabilitazione**

**OTTOBRE 1990**

Il giorno 25 Ottobre 1990 in Roma

tra

l'ARIS nella persona del Presidente Padre Umberto Rizzo assistito dai capi delegazione Padre Rlario Cuccarollo Fratel C Brunelli Fratel E. Luchetti e dai componenti la delegazione G. Cristofani, R. Mancini. R. Mancini, J. Parrella, C. Sironi, G. Spagnuolo

l'AIOP, nella persona del Presidente, a w. Gustavo Sciacchi, assistito dal capo delegazione dr. Emmanuel Miraglia e dai componenti la delegazione: G. Bianco, E. Giusta, M. Magni, F. Polenta, A. Prandin, P. Valori e dai consulenti dr. A. Buratti, avv. U. Icolari, dal segretario generale dr. F. Bonanno e dal sig. F. Mattei.

Fondazione PRO-JUVENTUTE DON GNOCCHI nella persona del Presidente, Mons. Ernesto Pisani, rappresentato dal Prof. F. Di Dio, A. Galanti e P. Martellina.

le Federazioni Nazionali Sanità di:

C.G.I.L., nelle persone: A. Ruggini, R. Sponsilli, M. Alborese, L. Babbalini, P. Di Berto, A. De Angelis, G. Ruggeri.

C.I.S.L., nelle persone: G. Muscolino, G. Rumbo, L. Bottin, L. Canali, G. Farinasso, A. Mauriello.

U.I.L., nelle persone: C. Fiordaliso, E. Biscaro, F. Rodolico

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'ARIS, all'AIOP e alla Pro-Tuventute Don Gnocchi, composto da n° 64 articoli e da n° 9 allegati.



## TITOLO I

**VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE****Art. 1 – Sfera di applicazione del contratto**

Il presente contratto si applica a tutto il personale non medico assunto alle dipendenze di Enti Religiosi che gestiscono Case di cura ed Ospedali Classificati, ai sensi dell'art. I, V comma della L. 132 del 1968, associati all'ARIS, e a quello assunto alle dipendenze delle Case di Cura ed ai Presidi associati all'A.I.O.P. ed all'A.R.I.S. di cui al 2° comma art. 43 della L. 833178, ed a quello alle dipendenze dei Centri di Riabilitazione associati all'ARIS all'AIOP e della PRO JUVENTUTE – Don Carlo Gnocchi – nonchè a quello alle dipendenze di Istituti a carattere scientifico aderenti all'ARIS all'AIOP e della PRO JUVENTUTE a quello di Case di riposo a carattere assistenziale convenzionate con S.S.N. che erogano esclusivamente assistenza sanitaria, i cui settori sono associati all'AIOP e ARIS.

Per il personale degli ospedali classificati prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente a quelle del D.P.R. 761179 con decreto ministeriale, nonchè a quelle del D.M. 30111982 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, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonchè 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, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Enti classificati.

**Art. 3 — Inscindibilità delle norme contrattuali**

Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlative 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.

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

## TITOLO II

## ASSUNZIONE

## Art. 4 — Assunzione

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto 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 ed il relativo trattamento economico.

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

Per le assunzioni presso gli ospedali classificati di cui agli artt. 41 e 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 termine dell'art. 25 del DPR 761179 e del DM 301182 e successive modificazioni ed integrazioni. Nell'ambito delle assunzioni per concorso, le Amministrazioni prevederanno — limitatamente alle figure non apicali — una riserva per dei posti messi a concorso nella misura del 35%, fatte salve diverse disposizioni regolamentari.

## Art. 5 — Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare 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 da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario ove richiesto a norme di legge;
- titolo di studio o professione (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

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, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

## Art. 6 – Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro che si perfeziona all'atto della ricezione del nulla osta da parte dell'Ufficio di collocamento e della presentazione in servizio del lavoratore), 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 non ricadranno a carico del dipendente.

### t. 7 – Periodo di prova

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

Per le assunzioni per concorso o per chiamata negli ospedali classificati, il periodo di prova avviene secondo le norme equipollenti al D.P.R. 761179.

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 con la data di inizio dell'assenza.

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

## TITOLO III

## MANSIONI

**Art. 8 — 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 20/5/1970.

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fattesalve 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 corrisposto 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. 9 — 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. 10 — 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 organizzatore delle aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente. dietro sua richiesta, in funzione diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali individuali del lavoratore.



## TITOLO IV

## DOVERI DEL PERSONALE

**Art. 11 – 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 proprie della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri. È proibito al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

Le prestazioni di lavoro a carattere continuativo a favore di terzi costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

**Art. 12 – Ritardi ed assenze**

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo. 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 Casa di cura, 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.

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

### Art. 13 — **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 i recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

### Art. 14 — **Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n° 300 del 2015170, 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. firmatarie del presente contratto), nonchè 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 effettiva 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.

Pertanto 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. 12 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 controfirmare il registro delle presenze o di marcare l'orologio marcatempo:

f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici: esegua il lavoro affidatogli neglentemente 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 dell'istituto, della Casa di Cura, del centro di riabilitazione 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 Casa di cura;

l) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 5 del presente C.C.N.L.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle norme della legge n. 6041/1966, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

a) nei casi previsti del 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 seguen- te alle festività ed alle ferie:

c) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno:

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;

g) alteri o falsifichi 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:

- l) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- m) per svolgimento di attività continuativa privata o comunque per conto terzi con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- n) per i casi di concorrenza sleale posto in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente.

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 V

**ORARIO DI LAVORO-LAVORO STRAORDINARIO  
RIPOSO SETTIMANALE-FESTIVITÀ-FERIE****Art. 15 – Orario di lavoro**

L'orario di lavoro ordinario settimanale per tutti i dipendenti è fissato, in 36 ore, 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 (diurne e notturne), sentite le OO.SS.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni di intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente contratto 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. 20 del presente contratto.

Il prefissato orario di lavoro ordinario viene ad essere fissato in 38 ore settimanali per tutto il personale inquadrato nei livelli funzionali IX, X e XI a far data dal 11/11/1991.

**Art. 16 – Rapporto di lavoro part-time**

Si richiamano espressamente le norme di cui alla Legge n. 863 del 19/12/1984, e successive modifiche.

Si conviene che, a titolo indicativo, le percentuali dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati, non potranno superare il 15% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le organizzazioni sindacali aziendali.

**Art. 17 — Contratti di formazione-lavoro**

Le parti concordano di voler attuare la disciplina del contratto di formazione-lavoro di cui all'art. 3 della legge 1911211984 n. 863 e successive integrazioni per l'assunzione di giovani di età compresa tra i quindici e i ventinove anni.

Le parti si impegnano ad istituire una commissione paritetica a livello regionale che nel termine di quattro mesi dalla stipula del presente contratto dovrà individuare figure professionali, aree, periodi e programmi formativi onde redigere i progetti di formazione.

**Art. 18 — Rapporti di lavoro a tempo determinato**

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 281211987 l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro — oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 1 della legge 181411962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni ed all'art. 25 - 26 del D.P.R. n. 761179 per gli Enti classificati, nonchè all'art. 8 bis del D.L. 291111983 n. 17, convertito con modificazione dalla legge 251311983 n. 79 — è consentita, in relazione alle particolari esigenze assistenziali e 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 annuale programmato di ferie, per una percentuale non superiore al 30% dell'organico in forza.

b) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche:

c) per l'effettuazione di attività sanitaria, psico-pedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province o Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato:

d) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

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

f) per gli Enti classificati'anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico:

g) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare).

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

**Art. 19 – Mobilità**

L'istituto della mobilità concerne solo la utilizzazione temporanea del personale in presidi, servizi, uffici o pertinenze della Casa di cura o strutture sanitarie diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzatorio della Casa di cura e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge 300170 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 Casa di cura o strutture sanitarie diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dalla Direzione Sanitaria o dal Coordinamento medico o dal responsabile del servizio in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della Legge 2015170 n. 300 art. 13, secondo criteri concordati con la R.S.A.

**Art. 20 – Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno**

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

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali.

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 della R.S.A. 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 la R.S.A. 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 presentazioni 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) 156 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. 22 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

### Art. 21 ~ 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 come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corrispondenza della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

### Art. 22 — 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. 30.

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, 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, il lavoratore ha diritto a fruire di un ulteriore giorno



di riposo, in altro giorno feriale stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessato.

In applicazione del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, si precisa che, per il comune di Roma, il Santo Patrono è S. Pietro e Paolo la cui festività cade il 29 giugno.

#### Art. 23 – 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. 37 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni 30, un ulteriore periodo di quindici giorni di cui alla legge 28.3.1968 n. 416 e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 30.

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° 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 delle R.S.A., 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 del presidio, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve le 5 (cinque) giornate di cui al comma precedente che potranno essere fruiti 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. 24 – 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 i rappresentanti sindacali aziendali firmatari del presente contratto.

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 intrasettimanali, di cui all'art. 22 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 programmato, ha durata di 12 (dodici) ore e da 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 e compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

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

## TITOLO VI

## PERMESSI STRAORDINARI

Art. 25 – **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 111711967 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 OO.SS. firmatarie del presente contratto, 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

Nel servizio militare in caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi e secondo quanto disposto dal disciplinato D.L.C.P.S. 131911946 n. '303, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione del presidio entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Nel caso di permessi non retribuiti di cui al punto 2 il periodo di ferie e la gratifica natalizia, gli eventuali premi e il T.F.R. si riducono di tanti dodicesimi quanti siano i mesi di permesso straordinario.

Il lavoratore che ha usufruito di un permesso straordinario retribuito di cui al presente articolo, conserva il diritto ai predetti benefici.

Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (ecomunque almeno sette giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze del presidio.

## **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 verifichi 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 genere 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 VII

## MALATTIA ED INFORTUNIO

**Art. 27 — Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia ed infortunio 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.

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 riconosciuta ed assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

al 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. Si fa salva ogni eventuale modifica che potrà avvenire a livello legislativo o di accordi interconfederali in materia. 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) purchè 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 rimborsare 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 dell'indennità di malattia dovuta dall'istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Casa di cura, 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. 81111985 -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 Casa di cura 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. 28 – Assicurazioni ed infortuni sul lavoro**

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. 29 – 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.

## TITOLO VIII

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30 — **Retribuzione**

La retribuzione spettante ai dipendenti è composta di:

- retribuzione come da livello
- indennità di contingenza
- retribuzione individuale di anzianità.

Art. 31 — **Livelli funzionali e retributivi**

1° LIVELLO - Personale addetto alla pulizia - L. 6.081.000.

Il personale inquadrato al 1° livello sarà inserito al 2° livello al compimento del sesto mese di servizio nello stesso ente.

Coloro che sono in servizio alla sottoscrizione del presente contratto verranno inquadrati al 2° livello contrattuale al 1° dicembre 1990 purchè abbiano maturato almeno 6 (sei) mesi di anzianità nello stesso ente.

2° LIVELLO - Ausiliario socio sanitario, ausiliario di assistenza per anziani, operaio qualificato, lavandaio/a, addetto/a alla cucina o guardaroba, telefonista, commesso/a, disinfettatore, bagnino, portiere - L. 7.131.000.

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

Per coloro che alla data di sottoscrizione del presente contratto abbiano già maturato una anzianità di servizio di tre anni nel 2° livello contrattuale nello stesso ente, l'inserimento avverrà il 1° dicembre 1990: per coloro invece che alla data di sottoscrizione del presente contratto abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno un anno nel 2° livello contrattuale nello stesso ente, l'inserimento ai 3° livello avverrà alla data del 1° luglio 1991.

- 3° LIVELLO - Ausiliario socio-sanitario specializzato, addetto alla assistenza per anziani, assistente bambini, assistente ed accompagnatore per disabili. aiuto cuoco - L. 8.181.000.
- 4° LIVELLO - 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, perforatore. operatore di centri elettronici, portiere-centralinista, cuoco, autista, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza - L. 9.181.000.
- 4° LIVELLO - È istituito il profilo professionale di operatore tecnico addetto alla assistenza al quale potranno accedere gli ausiliari socio-sanitari specializzati, addetto assistenza per anziani. assistente bambini, assistente ed accompagnatore per disabili, che avranno frequentato appositi corsi (e superato le conseguenti prove di idoneità), istituiti secondo quanto sarà previsto dal Ministero della Sanità.  
 Le parti dichiarano che si incontreranno subito dopo la emanazione di detto decreto e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla promulgazione dello stesso per determinare modalità organizzative e percentuali di partecipazione al corso, secondo le necessità e le esigenze dei singoli enti.  
 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.  
 La conservazione di detto 4° livello è però condizionata alla partecipazione entro il biennio, ai corsi che verranno indetti per il conseguimento della qualifica di operatore tecnico addetto alla assistenza: in mancanza, 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 - Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, operatore tecnico coordinatore (caposervizio operai), autista addetto prevalentemente alla conduzione di autoambulanza, infermiere generico, infermiere psichiatrico (con un anno di scuola), puericultrice, impiegata 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. \* L. 10.521.000  
L'impiegato d'ordine che ha maturato una anzianità di 5 (cinque)anni di servizio nella qualifica nello stesso ente viene inserito nel 5° livello contrattuale.

Per i predetti impiegati d'ordine che alla data di sottoscrizione del presente contratto abbiano già maturato la predetta anzianità di 5 (cinque)anni di servizio nella qualifica nello stesso ente, l'inserimento avverrà l'1° dicembre 1990.  
Cuoco che ha maturato una anzianità di 10 (dieci)anni nella qualifica nello stesso ente viene inserito nel 5° livello.  
Per il cuoco che alla data di sottoscrizione del presente contratto abbia già maturato la predetta anzianità di 10 (dieci)anni di servizio nella qualifica nello stesso ente l'inserimento avverrà l'1. 1. 12.1990.

**6° LIVELLO** - Impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico con due anni di scuola, vigilatrice di infanzia, programmatore di centro elettronico assistente sanitario, terapeuta della riabilitazione, educatore professionale, insegnante corsi formazione professionale, assistente sociale, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), infermiere professionale, tecnico di laboratorio, di radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, massofisioterapista, massaggiatore non vedente, ostetrica assunta successivamente all'1/1/83, dietista, podologo. \* L. 11.631.000

**7° LIVELLO** - Coordinatori di: terapisti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali, capo-sala, capo-tecnici, direttore dei corsi di formazione professionale, collaboratore direttivo, ostetrica assunta anteriormente all'1/1/83. \* L. 13.631.000  
Il terapeuta della riabilitazione, il tecnico della riabilitazione, (ortottista, logopedista, psicomotricista) assistente sociale, ostetrica, educatore professionale, tecnico: laboratorio, radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, in possesso di un titolo abilitante l'esercizio della professione, che possono vantare un'anzianità di servizio di almeno 8 (otto)anni nella qualifica e nello stesso ente.

**7° LIVELLO** - Alla data di sottoscrizione del presente contratto, verranno inseriti nel 7° livello dal 1° dicembre 1990.  
Parimenti verranno inquadrati nel 7° livello le menzionate figure professionali: terapeuta della riabilitazione, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), as-

sistente sociale, educatore professionale, tecnici di laboratorio. di radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, dietista, podologo, ostetrica, in possesso del titolo abilitante all'esercizio della professione alla maturazione degli otto anni di anzianità di qualifica nello stesso ente.

- 8° LIVELLO - Operatore professionale-dirigente di area riabilitativa, coadiutore amministrativo, capo-servizio o ufficio amministrativo di Casa di cura fino a 250 posti letto, capo-servizio ufficio amministrativo di ospedale classificato fino a 130 posti letto, direttore didattico, capo-servizio sanitari ausiliari. - L. 15.531.000
- 9° LIVELLO - Direttore amministrativo di Casa di cura fino a 250 posti letto, capo-servizio o ufficio amministrativo di casa di cura oltre 250 posti letto, e di ospedali classificati da 131 posti letto a 200 posti letto.  
Assistente: chimico, fisico, biologo, psicologo, sociologo, pedagogo. analista di sistemi elettronici, farmacista, farmacista collaboratore di ospedale classificato. - L. 18.071.000
- 10° LIVELLO - Direttore amministrativo di Casa di cura da 251 a 500 posti letto. capo-servizio o ufficio amministrativo di ospedale classificato con oltre 200 posti letto, presidi e Case di cura totalmente clinicizzati con oltre 200 posti letto, vice-direttore amministrativo di ospedale classificato, coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista, coadiutore di farmacia di ospedale classificato. - L. 25.211.000
- 11° LIVELLO - Direttore amministrativo di Casa di cura con più di 500 posti letto, direttore amministrativo di ospedale classificato, presidi e Case di cura totalmente clinicizzati, direttore: biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista, sociologo e pedagogo. L. 33.593.000



## DECLARATORIE DEI LIVELLI FUNZIONALI

## 1° — Livello funzionale

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

## 2° — Livello funzionale

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 o semi 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 di 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. Prowedono 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 capo-sala o dal coordinatore preposto al servizio e prende 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° — 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) assistenza diretta al disabile e 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 o tecnici specializzati addetti alla conduzione e/o manutenzione di apparecchiature complesse operanti nei settori metalmeccanico, elettrico, elettronico ed elettro-medico 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° livello).

L'operatore tecnico addetto all'assistenza svolge la propria attività nei seguenti campi ed opera sotto la diretta responsabilità dell'operatore professionale coordinatore (Caposala) 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 l'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 1° grado.

› - Livello funzionale

a) Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano la esecuzione di funzioni tecniche nonché funzioni educative e di supplenza all'handicapato, 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 competenze.

Le funzioni possono altresì comportare l'indirizzo e coordinamento di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale e/o responsabilità di organizzazione di unità operative a carattere esecutivo

Il risultato del lavoro è soggetto a verifiche periodiche ed occasionali anche complete.

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 o wero abbiano prestato servizio nella qualifica e nei settori su indicati per almeno due anni.

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 paramor-

fismi 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. espressiva, organizzazione di attività ricreative in senso lato, finalizzate al recupero di potenzialità residue ed al mantenimento e miglioramento del livello di partecipazione degli assistiti.

## 6° - Livello funzionale

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 psico-fisiche;

- 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 funzionale

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.

#### 9° - Livello funzionale

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 complessa.

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

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

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

#### 9° - 10° - 11° - Livelli funzionali

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 pubblici, 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 effet-

tuato al 9° livello, fatta salva la eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Casa di cura.

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 nei 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.

#### Art. 32 — Indennità integrativa speciale (contingenza)

Al personale compete l'indennità di contingenza secondo le norme della Legge 2612186 n. 38.

Si precisa che dal 1 Dicembre 1990 dall'importo del valore attuale della contingenza viene defalcata la somma di L. 1.081.000 annua già conglobata nei stipendi base indicati in calce ai singoli livelli retributivi di cui all'art. 31.

#### Art. 33 — Retribuzione individuale di anzianità

Con decorrenza dal 1° gennaio 1989, a tutto il personale che abbia prestato servizio nel periodo 1° gennaio 1987-31 dicembre 1988, la retribuzione individuale di anzianità è incrementata dei seguenti importi annui lordi:

Livello I .....	L. 270.000
Livello II .....	L. 290.000
Livello III .....	L. 310.000
Livello IV .....	L. 340.000
Livello V .....	L. 380.000
Livello VI .....	L. 450.000
Livello VII .....	L. 490.000
Livello VIII .....	L. 540.000
Livello IX .....	L. 618.000
Livello X .....	L. 672.000
Livello XI .....	L. 840.000



Al personale assunto in data intermedia tra il 1° gennaio 1987 e il 31 dicembre 1988, detto importo è corrisposto in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Gli importi di cui ai commi 1 e 2 riassorbono, a far data dal 1° gennaio 1989 le somme a tale titolo erogate con gli accordi del 31 ottobre 1989 (AIOP, ARIS, PRO-JUVENTUTE) 6 febbraio 1990 (AIOP e ARIS), 27 marzo 1990 per la Fondazione PRO-JUVENTUTE.

Le parti convengono che per i bienni che matureranno dal 1° gennaio 1991, in assenza di nuova regolamentazione per il predetto titolo verranno corrisposti i soli valori economici previsti dai precedenti commi, restando essi congelati senza alcun ulteriore incremento od assorbimento.

I livelli funzionali retributivi di riferimento per l'attribuzione degli emolumenti di cui ai precedenti commi 2 e 3, sono quelli attribuiti e/o attribuibili alla data del 31 dicembre 1986.

#### **Art. 34 — Trattamento economico conseguente a passaggio al livello funzionale superiore**

Nel caso di passaggio a livello superiore l'inquadramento avviene sommando alla retribuzione individuale di anzianità (maturato economico) già in godimento la differenza tra il valore iniziale del nuovo livello e il valore iniziale del livello di provenienza.

#### **Art. 35 — Paga giornaliera e oraria**

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1126 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 o  $6,33 \times 9^\circ$ ,  $10^\circ$  e  $11^\circ$  livello.

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

#### **Art. 36 — Assegni familiari o aggiunta di famiglia**

Gli assegni familiari o le quote di aggiunta di famiglia sono erogati secondo le norme di legge vigenti.

### Art. 37 — Indennità

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

a) indennità di rischio da radiazioni — al personale tecnico di radiologia sottoposto in continuità all'azione di sostanze ionizzanti o adibito ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente. viene corrisposta una indennità di «rischio da radiazioni» nella misura di L. 200.000 mensili lorde così come indicato dalla legge n. 460 del 27/11/1988.

L'indennità in parola spetta alla condizione che il suddetto personale sia tenuto a prestare la propria opera in «zone controllate», ai sensi della circolare del Ministero della Sanità n. 144 del 4 settembre 1971, e che il rischio stesso abbia carattere professionale, nel senso che non sia possibile esercitare l'attività senza sottoporsi continuativamente al relativo rischio.

L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le zone controllate deve essere effettuato con le modalità di cui alla richiamata circolare del Ministero della Sanità.

Tale indennità è estesa a quel personale che opera continuativamente nelle zone esposte costantemente a radiazioni ionizzanti (art. 9 lettera g) DPR 185164. L'indennità di rischio da radiazioni deve essere pagata in coincidenza con lo stipendio.

Le OO.SS. e datoriali si incontreranno entro 30 gg. dalla stipula del presente contratto, per individuare il personale cui deve essere attribuita la sola indennità di L. 50.000 prevista dal comma 3 dell'art. 1 della legge 460 del 27/11/1988.

#### 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 giornaliere lorde nei modi prescritti dalla legge 9 aprile 1953 n. 310, e successive modificazioni.

#### c) Indennità per servizio notturno e festivo.

A far tempo dal 1° gennaio 1990 al personale dipendente il cui turno di servizio si svolge 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.

Dalla stessa data 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 anzi detto 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.

**Art. 38 — Premio di incentivazione**

Il premio è articolato come segue:

A tutto il personale, a partire dal 1° luglio 1990, (erogazione luglio 1991) 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.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione dei suddetti premi 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. 39 — 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 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 formula (salario, stipendio, classi di anzianità o classi maturate, 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.

Resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami in qualsiasi momento per irregolarità riscontrate.

**Art. 40 — 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 sti-

pendio base annuo come da livello diviso dodici, retribuzione individuale di anzianità indennità di contingenza nella misura mensile di cui all'art. 32.

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.

## TITOLO IX

**VITTO ED ALLOGGIO - ABITI DI SERVIZIO****Art. 41 - Vitto ed alloggio**

Il rimborso per il vitto ed alloggio a carico del dipendente viene fissato nelle seguenti misure:

L. 1.000 per ogni pasto: L. 90.000 mensili per l'alloggio.

È fatto obbligo alle Case di cura con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa: fatte salve le situazioni già esistenti.

Nelle predette Case di cura, laddove i servizi prevedono 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 usufruire di detto servizio il personale non in servizio.

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

**Art. 42 - 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 ai particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antifortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Art. 43 - Attività sociali, culturali, ricreative**

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

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

## TITOLO X

**CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO****Art. 44 — Cessazione 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. 45 — 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. Il lavoratore dimissionario in costanza di malattia è esonerato dal 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. 46 — 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) 15/130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/11/2171 al 30/11/2172;
- 2) 20/130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/172 al 29/11/73;
- 3) 25/130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/11/2173;
- 4) 30/130 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 31/12/173 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 di cui all'art. 62;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

#### Art. 47 — **Indennità in caso di decesso**

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 46-47 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. 48 — 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 dovuti, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'inizio 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.

CATEGORIA	DESCRIZIONE	CATEGORIA
A	Lavoratore	A
B	Lavoratore	B
C	Lavoratore	C
D	Lavoratore	D
E	Lavoratore	E
F	Lavoratore	F
G	Lavoratore	G
H	Lavoratore	H
I	Lavoratore	I
L	Lavoratore	L
M	Lavoratore	M
N	Lavoratore	N
O	Lavoratore	O
P	Lavoratore	P
Q	Lavoratore	Q

## TITOLO XI

**DIRITTI SINDACALI****Art. 49 — Rappresentanze sindacali aziendali**

Per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e l'esercizio dei diritti sindacali si fa riferimento all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto promuovono, anche attraverso le proprie rappresentanze aziendali, la tutela degli interessi dei lavoratori per la corretta applicazione delle leggi e contratti in materia di lavoro, nonché il mantenimento dei rapporti con l'Amministrazione e lo svolgimento delle funzioni previste dallo Statuto dei lavoratori e nel presente contratto, ai fini anche di una migliore organizzazione del lavoro. I nominativi delle R.S.A. verranno comunicati per iscritto alla Amministrazione a cura delle organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Per l'espletamento dei compiti e funzioni delle R.S.A. si terrà conto di quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori.

**Art. 50 — Assemblea**

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue per le quali 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 aziendali.

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, e pertanto verranno individuate in sede locale in accordo con le Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente contratto le esigenze minime che dovranno essere soddisfatte durante ogni assemblea.

### Art. 51 — **Permessi per cariche sindacali**

I lavoratori componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, comprensoriali o zonali (per comprensorio o zona deve intendersi quella in cui è insita la presenza delle strutture sindacali confederali — Camera del lavoro — Unione sindacale territoriale — Camera sindacale territoriale) di categoria e confederali, hanno diritto ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, per l'espletamento delle attività sindacali, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 20 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 I comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

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

### Art. 52 — **Aspettativa sindacale**

L'AIOP e l'ARIS dichiarano che l'istituto della aspettativa sindacale, di cui all'art. 46 del precedente C.C.N.L. costituendo figura anomala e non prevista dalla normativa che regola il settore privato, è superata. Per cui le predette organizzazioni non daranno più applicazione alla precedente statuizione.

Le parti concordano che, in attesa di un nuovo assetto della normativa che tenga conto delle precedenti dichiarazioni, vengano congelati i distacchi sindacali già concessi in forza del precedente contratto.

Si obbligano ad incontrarsi entro quattro mesi per iniziare una trattativa globale che porti alla revisione di tale istituto nonchè a quelli previsti dagli articoli 50, 51 e 52 del C.C.N.L.

## TITOLO XII

## AGGIORNAMENTO E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 53 — **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;
- e l'8% 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 aziendali 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 le R.S.A. dovranno dare la precedenza agli infermieri generici e agli ausiliari socio-sanitari specializzati.

Nell'adozione di tali criteri si dovrà tener 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 II comma, i lavoratori frequentanti i corsi per l'acquisizione dei titoli professionalizzanti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio 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 espletate 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.A.

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

#### Art. 54 — **Diritto allo studio**

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

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. 53.



## TITOLO XIII

**PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE E PER  
L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO****Art. 55 — 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'inoltre 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 **1971**).

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

**Art. 56 — 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 artt. 410, 411 e 412 del Codice di Procedura Civile (Legge n. 533 del 1973).

**Art. 57 – Clausole compromissione 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 aderire l'Autorità Giudiziaria.

2) Per l'arbitrato rituale 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 all'AIOP o dall'ARIS 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'AIOP, dall'ARIS 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;

e) le spese dell'arbitrato e di compenso degli arbitri saranno regolate dalle OO.SS. che hanno nominato gli arbitri.

**Art. 58 – Facoltà del lavoratore di adire l'Autorità Giudiziaria**

È sempre salva la facoltà del lavoratore di adire all'Autorità Giudiziaria. senza esperire le procedure di cui ai precedenti punti 1 - 2 - 3 dell'art. 57.

**Art. 59 – 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, clas-

si, aumenti periodici biennali 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 aziendale, l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi e le materie espressamente previste dagli artt. 15, 16, 19, 20, 23, 24, 54, mentre l'art. 44 è demandato alla contrattazione regionale.

La contrattazione decentrata in ciascuna struttura verrà posta in essere con una delegazione composta da rappresentanti territoriali e/o aziendali sindacali.

## Art. 60 — Diritto all'informazione

Le Associazioni garantiscono l'informazione sugli atti e sui provvedimenti che riguardano:

A) la programmazione

viene riconosciuta alle OO.SS. firmatarie del presente accordo il diritto di informazione a livello nazionale e regionale in fase di predisposizione degli atti che le parti intendono assumere in ordine alla programmazione del settore socio-sanitario per quanto riguarda la funzionalità dei servizi.

B) La contrattazione

per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e di conoscenze che consentono l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro.

Nel rispetto delle competenze proprie delle Amministrazioni, la AIOP, l'ARIS e la PRO-JUVENTUTE, ove richiesto, garantiranno una tempestiva informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché le informazioni relative alle convenzioni, ai programmi, e programmi di sviluppo.

Il livello di dette informazioni va ricondotto solo a livelli regionali e dovrà avvenire entro trenta giorni dalla richiesta delle OO.SS.

Deve inoltre essere garantita alle OO.SS. aziendali a richiesta delle stesse. una tempestiva informazione di tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata, sempre nel rispetto delle competenze proprie dell'amministrazione.

**Art. 61 – Indennità professionale**

1) Agli infermieri professionali, agli 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 casa di cura e nella stessa qualifica L. 1.200.000;

– al 25° anno di effettivo servizio nella stessa casa di cura e nella stessa qualifica L. 1.200.000;

– al 30° anno di effettivo servizio nella stessa casa di cura e nella stessa qualifica L. 1.200.000.

Con riferimento all'allegato F del precedente C.C.N.L. le parti istituiranno una commissione paritetica con il compito di esaminare entro il 31/12/1990 la possibilità di creare un fondo di accantonamento per i soli infermieri professionali, condizionato alla permanenza in servizio nella stessa casa di cura e nella stessa qualifica e che sia sostitutivo ed anche globalmente migliorativo delle maggiorazioni di cui al 2° comma.

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 casa di cura e nella stessa qualifica L. 120.000.

– al 25° anno di effettivo servizio nella stessa casa di cura e nella stessa qualifica L. 120.000.

– al 30° anno di effettivo servizio nella stessa casa di cura e nella stessa qualifica L. 120.000.

3) Al personale infermieristico, inquadrato al 5° e 6° livello retributivo, dei servizi di diagnosi e cura, operante su tre turni, compete una indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestato, di L. 6.000 giornaliera.

4) Al personale infermieristico, 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 prestate 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 infermieristico assegnato nei servizi di malattie infettive.

6) Al personale ausiliario, 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 socio-sanitario 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 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, perforatore, operatore di centri elettronici, portiere-centralinista, cuoco) compete una indennità lorda mensile fissa e ricorrente di C. 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 e qui di seguito sottoelencato e che non percepisce altre indennità di cui al presente contratto, compete l'indennità lorda, mensile, fissa, ricorrente di L. 130.000 per 12 mensilità.

a) al 6° livello retributivo impiegato amministrativo di concetto, programmatore di centro elettronico, assistente sanitario, terapeuta delle riabilitazione, educatore professionale, insegnante corsi formazione professionale (con diploma), assistente sociale, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), dietista, podologo, tecnico di laboratorio, di radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria massofisioterapista massaggiatore non vedente

b) Al 7° livello retributivo (coordinatori di: terapisti della riabilitazione educatori, assistenti sociali, capo-temici, 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, capo-servizio o ufficio amministrativo di casa di cura fino a 250 posti letto, capo-servizio ufficio amministrativo di ospedale classificato fino a 130 posti letto, direttore didattico, capo-servizio sanitari ausiliari).

d) Al 9° livello retributivo (capo servizio ufficio amministrativo di Casa di cura oltre 250 posti letto) e ospedale classificato oltre 130 posti letto.

11) Ai direttori amministrativi delle case di cura, al personale amministrativo degli ospedali classificati, 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:

9° livello	L. 4.650.000
10° livello	L. 8.450.000
11° livello	L. 13.100.000

a) con decorrenza all'11/11/91 la indennità del 9° livello, dopo cinque anni di anzianità nella qualifica e nell'entità di appartenenza, è rideterminata nella misura annua lorda, fissa e costante di L. 6.330.000.

b) Con decorrenza dall'1/1/1991 la indennità del 10° livello per i soli ospedali classificati 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 fisse, lorde e costanti.

a) Indennità professionale:

9° livello	L. 6.900.000
10° livello	L. 7.600.000
11° livello	L. 11.300.000

b) indennità specialistica:

9° livello	L. 1.650.000
10° livello	L. 2.160.000
11° livello	L. 3.360.000

c) indennità di dirigenza:

10° livello	L. 1.200.000
-------------	--------------

— Con decorrenza 1/1/1991 la indennità del 10° livello per i soli ospedali classificati è rideterminata nella misura annua lorda fissa e costante:

indennità specialistica	L. 3.360.000
indennità di dirigenza	L. 3.400.000

— Con decorrenza 1/1/1991 le indennità del 9° livello dopo 5 anni di anzianità nell'ente e nella stessa qualifica sono rideterminate nella misura annua lorda, fissa e costante come segue:

indennità specialistica	L. 2.160.000
indennità di dirigenza	L. 1.200.000

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:

9° livello	L. 4.650.000
10° livello	L. 8.450.000
11° livello	L. 13.100.000

— Con decorrenza dall'1/1/1991 la indennità tecnico professionale del 9° livello è rideterminata nella misura annua, lorda, e costante, dopo 5 anni di anzianità nell'ente e nella stessa qualifica come segue:

indennità tecnico professionale	L. 6.330.000
---------------------------------	--------------

— Con decorrenza dall'1/1/1991 la indennità tecnico professionale del 10° livello per i soli ospedali è rideterminata nella misura annua, lorda, fissa e costante di L. 11.810.000

Al personale che per effetto del presente contratto viene o verrà inquadrato automaticamente al livello superiore, non spetta alcuna delle indennità di cui all'Art. 62 n. 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 prevista dal presente C.C.N.L. viene corrisposta la sola indennità mensile fissa, lorda e ricorrente di L. 130.000 per 12 mensilità.

Parimenti si conviene che tutti gli inquadramenti nei livelli superiori determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

14) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VII livello retributivo addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Ente per almeno dodici ore giornaliere ed operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, ovvero che siano ausiliari specializzati operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera legata alla effettuazione dei turni di servizio programmati pari a L. 3.500.

Tale indennità, che decorre dall'1/1/191, non è cumulabile con tutte le indennità previste dal presente articolo 61 di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5.

15) Le indennità elencate nel presente articolo assorbono tutte quelle già previste nei precedenti contratti ivi compresi, in particolare quella di cui all'ultimo comma dell'art. 62 e tutte quelle di cui all'art. 63 del C.C.N.L. del 1511211987.

Viene fatta eccezione per l'indennità prevista per gli infermieri generici, già in forza dalla 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) Le indennità del presente articolo, ove, espressamente non previste con diversa decorrenza, decorrono a far tempo dal 1/1/191.

## Art. 62 — Applicazione e corresponsione dei benefici contrattuali

Dal 1° dicembre 1990 entrano a regime i nuovi valori tabellari e pertanto ai dipendenti in servizio, competono i seguenti incrementi annui:

1° livello	L. 1.200.000
2° livello	L. 1.500.000
3° livello	L. 2.200.000
4° livello	L. 2.550.000
5° livello	L. 3.140.000
6° livello	L. 3.350.000
7° livello	L. 4.050.000
8° livello	L. 4.050.000
9° livello	L. 4.990.000
10° livello	L. 10.230.000
11° livello	L. 15.512.000



Agli stessi dipendenti per il periodo di servizio 117188-3011 1190 competono i seguenti importi:

1° livello	L. 910.000
2° livello	L. 1.140.000
3° livello	L. 1.672.000
4° livello	L. 1.938.000
5° livello	L. 2.386.000
6° livello	L. 2.546.000
7° livello	L. 3.078.000
8° livello	L. 3.078.000
9° livello	L. 3.792.000
10° livello	L. 7.775.000
11° livello	L. 11.789.000

I suddetti importi verranno erogati in due soluzioni:

- la prima nella misura del 20% degli importi di cui sopra congiuntamente alla retribuzione del mese di novembre 1990.
- la seconda a saldo entro e non oltre il periodo di paga riferito al mese di marzo 1991.

Contestualmente al saldo, si procederà al recupero dell'importo di L. 350.000, se già erogato, di cui agli accordi tra le OO.SS. e IARIS del 2016190 e delle OO.SS con l'AIOP del 2617190. PRO-JUVENTUTE.

Per i lavoratori assunti dal 117188 al 3011 1190 i predetti importi competono in ragione di 1/31 per ogni mese di effettivo servizio prestato.

Le parti convengono espressamente che, essendo stata prevista la decorrenza dei concordati incrementi a far tempo dall'1/12190, solo dalla stessa data verrà operato il calcolo delle nuove maggiorazioni previste dal presente CCNL a titolo di lavoro straordinario, festivo, notturno. e supplementare.

Inoltre concordano che per i dipendenti, che in forza del presente CCNL verranno inquadrati nel livello superiore a far tempo dal 1/12190 gli arretrati afferenti ai benefici contrattuali verranno calcolati in rapporto al trattamento economico previsto per il livello di provenienza.

#### Art. 63 — Decorrenza e durata

Il presente accordo si riferisce al periodo 1.1.88- al 31.12.90: gli effetti economici sono riferiti al periodo 1.7.88 al 31.12.90.

#### Art. 64

Si conviene espressamente che i nuovi importi afferenti alle indennità di cui agli artt. 24 (pronta disponibilità), 37 - lettera c) (lavoro notturno e festivo) decorrono a far tempo dal 1° gennaio 1991.

Parimenti dalla stessa data decorrono le nuove misure fissate nell'art. 41 per il rimborso vitto e alloggio.

## ALLEGATI

### Allegato A — 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. 31 - Norma transitoria — attesa la carenza di terapisti della riabilitazione i Centri potranno utilizzare allievi purché iscritti al terzo anno di corso. Il trattamento economico è quello previsto al V livello. A presentazione del titolo conseguito il lavoratore sarà inquadrato nel VI livello e fruirà del trattamento derivante dall'Art. 35.

Art. 40 - 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. 42 - Si aggiunge: Missioni e trasferte.

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

- L. 2.000 per prima colazione:
- L. 20.000 per ogni pasto:
- L. 40.000 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 115 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. 47 - 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 2515179. nella misura di:

- 1) 15130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dalla data di assunzione fino al 31/12/73;
- 2) 20130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1°/1/74 al 31/12/1975;
- 3) 30130 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1°/1/76 al 31/12/82.

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.

TITOLO XI - Fermo restando quanto stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 189 dell'8/7/75 le parti dichiarano che i Centri di riabilitazione recepiranno gli articoli previsti dal titolo XI del presente contratto in forma convenzionale.

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 B - **Protocollo aggiuntivo**  
**Incentivazione - Compartecipazione per gli ospedali**  
**classificati**

Il nuovo regime delle compartecipazioni negli ospedali religiosi classificati ed equiparati ex allegato «C» del contratto collettivo nazionale di lavoro 15 dicembre 1987, avrà inizio con decorrenza 1° gennaio 1991.

Il secondo semestre dell'anno 1990 verrà liquidato, sulla base della normativa in essere in forza del C.C.N.L. richiamato al precedente comma con la retribuzione del mese di marzo 1991.

Le compartecipazioni sono riferite agli ospedali religiosi classificati che espletano attività ambulatoriale divisionale istituzionale.

Il premio di incentivazione dell'art. 39 del presente C.C.N.L. consisterà in L. 720.000 annue da corrispondere comunque a tutti gli operatori, salvo tutti i casi di aspettative non retribuite. Detta somma verrà liquidata con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo. La quota relativa al secondo semestre del 1990 verrà liquidata con la retribuzione del mese di marzo 1991.

Alla somma di cui al precedente comma verrà aggiunta una quota derivante da una percentuale del fatturato ambulatoriale divisionale e dei servizi di diagnosi e cura istituzionali nella misura del 13%.

L'attribuzione del monte compartecipati al personale dipendente avverrà con le seguenti modalità:

a) il 50% della percentuale definita verrà ripartito fra tutti i dipendenti in ragione di quote differenziate a seconda della qualifica professionale di appartenenza. A tal fine le qualifiche vengono comprese in quattro gruppi di professionalità produttiva con la contestuale individuazione della quota di riparto per raggruppamento.

**1° Gruppo** — Laureati in biologia, fisica, chimica e comunque gli altri laureati sanitari non medici con esclusione dei farmacisti: **6 quote**

**2° Gruppo** — i tecnici di radiologia e laboratorio analisi; i periti chimici, i tecnici della riabilitazione e assimilabili; **4,5 quote**

**3° Gruppo** — Tutto il personale infermieristico, ostetriche, dietiste, vigilatrici d'infanzia, i capi-sala, i capi-servizi sanitario ausiliari, il personale amministrativo. **3 quote**

**4° Gruppo** — Tutto il restante personale. **1 quota**

Il valore della quota base viene determinato moltiplicando il numero degli addetti di ogni singola fascia per la relativa quota di riferimento; la somma dei prodotti ottenuti costituisce il divisore del monte da ripartire. Il valore della quota base sarà singolarmente attribuito con le quote di gruppo  $6 \cdot 4 \cdot 3 \cdot 1$ .

b) Il restante 50% verrà ripartito in parti uguali fra tutti i dipendenti.

Le quote di compartecipazione come sopra determinate verranno erogate in due soluzioni rispettivamente nei mesi di febbraio ed aprile dell'anno successivo a quello di competenza. Per la prima volta nei mesi di febbraio ed aprile 1992.

In corrispettivo delle compartecipazioni come sopra definite (fondocomune più quota singola di attribuzione) ogni dipendente dovrà prestare un plus-orario settimanale, in misura proporzionale tra compartecipazione spettante e valore convenzionale dell'ora in plus-orario. A tal fine si conviene che per ogni dipendente l'ora di plus-orario abbia il valore convenzionale corrispondente al 2,5% dello stipendio lordo mensile (tutte le voci fisse e ricorrenti con esclusione dello straordinario) in godimento al mese di gennaio di ogni anno di competenza. Pertanto il plus orario settimanale si otterrà dividendo un dodicesimo della compartecipazione spettante per il valore dell'ora convenzionale con arrotondamento per eccesso o difetto a seconda che i decimali siano superiori o inferiori a cinquanta. L'importo così ottenuto diviso per quattro darà il debito di plus-orario settimanale.

Per l'anno 1991 il plus-orario settimanale verrà determinato sulla base

dei compensi compartecipativi percepiti per il periodo 117189 \* 3016190, operando successivamente i relativi conguagli in base alle effettive competenze del 1991, conguagli, in più o in meno, che saranno compensati entro il 1° semestre del 1992.

Il plus-orario non prestato comporterà la proporzionale riduzione delle compartecipazioni. In ogni caso è ammessa la rinuncia — una sola volta per l'anno di competenza — che comporterà la totale esclusione del soggetto rinunciatario dal sistema compartecipativo; tale rinuncia dovrà essere espressa per iscritto all'amministrazione prima dell'inizio dell'anno. È comunque fatta salva la corresponsione della quota fissa di L. 720.000 di cui al 4° comma del presente articolo.

La gestione del plus-orario verrà articolata localmente in modo da soddisfare le esigenze funzionali dei servizi e quindi nell'ambito dell'organizzazione del lavoro sentire le OO.SS.

Le amministrazioni cureranno la trasmissione alle R.S.A. firmatarie di adeguata documentazione del fatturato inviato alla USL contestualmente all'erogazione del saldo delle compartecipazioni.

i Il presente protocollo è parte integrante del C.C.N.L.

### **Allegato C — 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 8331/78 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 D**

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL dichiarano di richiamarsi al codice di autoregolamentazione allegato all'accordo di lavoro del settore sanitario pubblico.

L'AIOP, l'ARIS e la PRO-JUVENTUTE convengono, in attesa di una revisione globale pattizia delle norme sulle relazioni sindacali, di attenersi a comportamenti coerenti e non contraddittori con l'impegno che le OO.SS. assumano con l'applicazione del predetto codice.

Le parti, quindi, convengono che il richiamato codice di comportamento venga a far parte del presente contratto.

### **Allegato E — Pari opportunità**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione Cee n. 6351984 e dalle disposizioni legisla-

tive 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'ARIS, dall'AIOP e dalla PRO-JUVENTUTE 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 e lo 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 n. 6 (sei) membri e dovrà essere articolata per ciascuna Associazione datoriale.

#### Allegato F — Previdenza integrativa

Le parti concordano, ai sensi del precedente art. 62, di istituire una Commissione paritetica che entro il 31/12/1990 approfondisca e predisponga la definizione dell'istituto concernente la previdenza integrativa delle strutture sanitarie private.

#### Allegato G — **Tutela** dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

I dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura associativa convenzionata prevista dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale limitatamente alla durata del progetto.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

### Allegato "A" – Tutela dei dipendenti portatori di handicap

I dipendenti per i quali sia stata attestata, da struttura sanitaria pubblica o da struttura associativa convenzionata prevista dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto di riabilitazione sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso struttura specializzata per la durata massima di un anno rinnovabile ad insindacabile giudizio dell'ente:

b) concessione di permessi giornalieri non retribuiti:

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale limitatamente alla durata del progetto.

Si conviene altresì che durante i periodi di assenza afferenti ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.



Codici di autoregolamentazione di cui all'allegato D

Nota A

## CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Confederazioni Sindacali CGIL - CISL - UIL \* CISAL.

Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle confederazioni citate CGIL-F.P.; CISL-FISOS; UIL-Sanità; CISAL-Sanità; CONFILL-Sanità; CONFALL-FAILEL.

### Premessa

Le Federazioni F.P. CGIL, FISOS-CISL, UIL sanità, con il presente atto si propongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali nell'ambito del servizio sanitario nazionale e delle articolazioni dello stesso, con l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori, per favorire un assetto di strutture e servizi idonei a tutelare la salute dell'uomo. Peraltro, il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali, cui il sottoscritto codice offre un forte contributo di chiarezza con l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero, esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti.

### Oggetto

Il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore nel settore della Sanità, si esercita attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 11, commi 5 e 6 della legge n. 931/1983 e nel protocollo d'intesa del 25 luglio 1986.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo criteri e modalità di seguito specificare.

Fatte salve le prestazioni atte a garantire i diritti costituzionalmente tutelati, le norme di cui al presente codice non sono vincolanti, nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali della democrazia e della pace, nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

## Titolarità

La titolarità a dichiarare, sospendere, revocare gli scioperi è di esclusiva competenza delle strutture: nazionali di categoria per quelli nazionali: regionali di categoria per quelli regionali: territoriali di categoria per quelli locali.

Per scioperi aziendali (o di singola unità operativa) la titolarità dell'esercizio del diritto di sciopero è di competenza delle strutture aziendali e territoriali.

La proclamazione dell'azione di sciopero avviene d'intesa con le strutture delle organizzazioni confederali (orizzontali).

Per le strutture prive di articolazione territoriale, la proclamazione dello sciopero sarà stabilita dalla rispettiva struttura nazionale (di comparto).

## Proclamazione - Modalità - Pubblicità

Le iniziative di sciopero nazionale di categoria dovranno essere dichiarate con quindici giorni di preavviso.

Nel periodo che intercorre fra il giorno della proclamazione e la data dell'azione collettiva di astensione dal lavoro, si attiveranno le procedure di cui alle disposizioni contenute nel capo VI del decreto del Presidente della Repubblica n. 13186 e da quelle definite dal contratto di comparto. In ogni caso l'attivazione di tali procedure non incide sui termini di preavviso dell'azione sindacale proclamata.

Le azioni di sciopero non saranno effettuate nei periodi compresi tra il 23 dicembre e il 7 gennaio nonché tra il 10 ed il 20 agosto e nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali e referendarie.

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

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata di un'intera giornata (24 ore).

Gli scioperi successivi al primo, per la medesima vertenza, non supereranno le 48 ore consecutive.

Gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo riferito a ciascun turno.

Sono 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 quali lo sciopero bianco.

Con la proclamazione dello sciopero vanno divulgate le motivazioni dello stesso, nonché le informazioni relative alle modalità con le quali si caratterizza l'azione sindacale.

L'informazione dovrà avere la massima diffusione e dovrà comunque essere tale da far conoscere i servizi comunque garantiti.

Al fine di tutelare i diritti costituzionalmente garantiti, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire prestazioni essenziali quali:

accettazione d'urgenza;

pronto soccorso medico e chirurgico nonché servizi specialistici e diagnostici necessari a garantire le urgenze:

anestesia per le sole urgenze:

medicina neonatale;

rianimazione e terapie intensive;

unità coronariche;

emodialisi;

servizio trasfusionale;

psichiatria;

servizio ambulanze:

servizi ed impianti termo-elettrici.

Nell'ambito delle indicazioni sopra richiamate le rappresentanze sindacali territoriali, d'intesa con le rappresentanze locali, avranno cura di definire la individuazione nei livelli operativi e di eventuali altri servizi specifici ritenuti essenziali ai fini delle garanzie da tutelare.

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

Nella programmazione delle azioni di sciopero, le medesime istanze sindacali, territoriali e locali, assumono l'impegno di definire i contingenti di personale e le qualifiche funzionali, atte a salvaguardare i livelli di assistenza nonché l'erogazione delle prestazioni garantite.

### Vincoli e sanzioni

Le norme di cui trattasi vincolano le strutture sindacali, a tutti i livelli, di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente protocollo ed i lavoratori ad esse iscritti.

Ciò impegna le singole organizzazioni sindacali a valutare preventivamente le eventuali iniziative di sciopero, senza peraltro precludersi la possibilità di iniziativa singola, per la quale, comunque, valgono le norme del presente codice.

Ogni comportamento difforme costituisce motivo di intervento da parte delle istanze statutarie competenti

L'anno 1990 il giorno 25 ottobre tra il Presidente dell'A.R.I.S., Padre Umberto Rizzo e il Dr. P. A. Sardi, Segretario Generale dell'A.U.P.I. (Associazione Unitaria Psicologi Italiani) è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale che regola il rapporto di lavoro del Personale non medico dipendente dagli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura e Centri di riabilitazione aderenti alla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

Il contratto ha validità dal 1.1.1988 al 31.12.1990.

Letto, confermato, sottoscritto

IL PRESIDENTE A.R.I.S.  
(P. Umberto Rizzo)  
F.to RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE A.U.P.I.  
(Dr. P.A. Sardi)  
F.to SARDI

L'anno 1990 il giorno 25 ottobre tra il Presidente dell'A.R.I.S., Padre Umberto Rizzo e Sig. Francesco Brunetti Segretario Generale della CONF.I.L.L. e la Sig.ra Nina Lopez Segretario Nazionale della FNOL-CONF.I.L.L. è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dagli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura e Centri di riabilitazione aderenti alla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

Il contratto ha validità dal 1.1.1988 al 31.12.1990.

Letto, confermato, sottoscritto

IL PRESIDENTE A.R.I.S.  
(P. Umberto Rizzo)  
F.to RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE CONF.I.L.L.  
(Sig. Francesco Brunetti)  
F.to BRUNETTI

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
FNOL-CONF.I.L.L.  
(Sig.ra Nina Lopez)  
F.to LOPEZ

L'anno 1990 il giorno 25 ottobre tra il Presidente dell'A.R.I.S., Padre Umberto Rizzo e Sig. Romano Segretario Generale della FIALS-CISAL è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dagli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura e Centri di riabilitazione aderenti alla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

Il contratto ha validità dal 1.1.1988 al 31.12.1990.

Letto, confermato, sottoscritto

IL PRESIDENTE A.R.I.S.  
(P. Umberto Rizzo)  
F.to RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE  
FIALS-CISAL  
F.to Sig. ROMANO

L'anno 1990 il giorno 25 ottobre tra il Presidente dell'A.R.I.S., Padre Umberto Rizzo e il Sen. Tommaso Mitrotti in rappresentanza della C.I.S.N.A.L. (Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori) è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dagli Ospedali classificati. Presidi. Case di cura e Centri di riabilitazione aderenti alla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

Il contratto ha validità dal 1.1.1988 al 31.12.1990.

Letto, confermato, sottoscritto

IL PRESIDENTE A.R.I.S.  
(P. Umberto Rizzo)  
F.to RIZZO

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
CISNAL-SANITÀ  
(Sen. Tommaso Mitrotti)  
F.to MITROTTI



L'anno 1990 il giorno 25 ottobre tra il Presidente dell'A.R.I.S., Padre Umberto Rizzo e la Sig.ra Viviana Belloni Segretario Generale della C.I.S.A.S (Confederazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi) è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dagli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura e Centri di riabilitazione aderenti alla Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari.

Il contratto ha validità dal 1.1.1988 al 31.12.1990.

Letto, confermato, sottoscritto

IL PRESIDENTE A.R.I.S.  
(P. Umberto Rizzo)  
F.to RIZZO

IL SEGRETARIO GENERALE C.I.S.A.S.  
(Sig.ra Viviana Belloni)  
F.to BELLONI