

## TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I Orario di lavoro

#### **Art.**

#### **Orario di lavoro**

1. Nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs 66/2003, l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a sei mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;

- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
- f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
- g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
- h) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

6. Con riferimento alla durata media settimanale di cui all'art.4 del D.Lgs. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi, ovvero, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, anche fino a dodici mesi. Tali ragioni dovranno in particolare riguardare:

- la carenza di personale;
- la necessità di garantire la continuità assistenziale distinguendo servizi con turni h 24 e h 12;
- il rispetto del vincolo economico relativo alla spesa del personale.

7. Sono consentiti, in deroga all'art.7 (riposo giornaliero) del D.Lgs 66/2003, riposi giornalieri immediatamente successivi e consecutivi inferiori alle undici ore ogni ventiquattro ore in presenza di eventi eccezionali e non prevedibili, o assenze improvvise, determinati, ad esempio, da prolungamenti di interventi chirurgici, malattie o infortuni, situazioni di urgenza.

8. Nei casi di cui al comma precedente, al termine delle attività che hanno causato una riduzione delle undici ore di riposo giornaliero, devono comunque essere fruiti periodi di riposo compensativo immediatamente successivi e consecutivi pari a undici ore.

9. Sono definibili dalle Aziende o Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

#### **Art.**

##### **Riduzione dell'orario**

1. Per il personale adibito, come previsto nella disposizione contrattuale relativa all'orario di lavoro, a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, potrà essere prevista, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate.

#### **Art.**

##### **Servizio di pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.

2. All'inizio di ogni anno le Aziende o Enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

3. Le Aziende o Enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.

4. Sulla base del piano di cui al comma 2, sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui la reperibilità senza chiamata cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

7. In caso di chiamata in giorno di riposo settimanale oltre al computo dell'attività prestata come straordinario o come banca delle ore, l'Azienda o Ente riconosce un riposo compensativo pari alla durata della prestazione effettivamente resa da fruire entro...e compatibilmente con le esigenze organizzative

8. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore.

9. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.

10. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.

11. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni, anche in modo frazionato, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende o Enti.

12. Di norma non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.

13. Possono svolgere la pronta disponibilità i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza.

Fermo restando quanto previsto dal precedente periodo è escluso dalla pronta disponibilità:

- a) Tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;

- b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
- c) il personale appartenente alla categoria D con incarico funzionale di coordinamento o di posizione organizzativa e i profili della riabilitazione della medesima categoria.

14. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 13, al personale del ruolo tecnico e al personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura.

15. Le Aziende o Enti potranno valutare eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

16. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art...(condizioni di lavoro) .In base ai modelli organizzativi adottati dall'Azienda o Ente con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, si potrà destinare, in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità del fondo di cui all'art.. (fasce) ovvero rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

## **Art.**

### **Riposo settimanale**

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma

6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo

7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

### **Art.**

#### **Lavoro notturno**

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del d.lgs. 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalle Aziende o Enti.

3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. E' garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art.....(indennità per particolari condizioni- comma 11).

### **Art.**

#### **Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile.

3. Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art.3, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art.... il valore del divisore è fissato in 151.

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell' art...

## **Art.**

### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le

procedure di cui all'art. ....comma 2 ([Lavoro straordinario](#)), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell' anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. ... comma 8 ([Lavoro straordinario](#)), che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'Azienda o Ente rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di Azienda o Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

6. Rimane fermo quanto previsto dall'art. comma 6 ([Lavoro straordinario](#)) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

## **Art.**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. La disciplina del presente capo entra in vigore a decorrere dal ..... e sostituisce le disposizioni negoziali vigenti in materia di orario di lavoro.

2. Con l'entrata in vigore del presente capo cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:

artt. 26 del CCNL del 07.04.1999 e 5 del CCNL del 10.4.2008 "Orario di lavoro";

art.27 del CCNL del 7.4.1999 "Riduzione dell'orario";

art.7 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Servizio di pronta disponibilità". E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 ivi prevista al comma 15.

artt. 20 del CCNL dell'1.9.1995 e 9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Riposo settimanale";

art.10 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "lavoro notturno";

artt.34 del CCNL del 7.4.1999 e 39 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro straordinario";

art.40 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Banca delle ore".

CAPO III  
Sospensione e interruzione del rapporto di lavoro

**Art.**

**Assenza per malattia**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. 171 del 2011.
4. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 3, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo se dovuta, l'indennità di preavviso.
5. L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 2, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
6. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 5, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal comma 3, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 4.

7. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

9. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) La retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lett. a) del CCNL dell'1.9.1995;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti

10. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente purchè sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

11. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

12. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

13. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o all'Ente.

15. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda o Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza,

ai sensi del comma 9, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

#### **Art.**

##### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, compresi gli interventi chirurgici salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) ed altre ad esse assimilabili attestate come segue, il dipendente presenta apposita domanda di accertamento, ai fini della fruizione dei benefici strettamente connessi, alla propria Azienda o Ente datore di lavoro, presentando la dovuta certificazione rilasciata dalle competenti strutture delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o , nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni. L'Azienda o Ente datore di lavoro può acquisire indicazioni sulla sussistenza della gravità della patologia e sulle terapie salvavita dall'ufficio medico legale della struttura competente per territorio. A seguito del positivo accertamento, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day- hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie. In tali giornate, il dipendente ha diritto in ogni caso alla retribuzione spettante per i primi nove mesi di assenza per malattia. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le Aziende o Enti favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. Tali benefici decorrono dalla data della domanda di accertamento in caso di riconoscimento positivo della grave patologia.

2. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, come certificati dall'organo medico competente per un periodo massimo di .....per ciascun anno.

3. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

## **Art.**

### **Infortunati sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'ormai abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta dipendente da causa di servizio seppure nei limiti di cui al successivo comma 5 il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art.23, comma 6, lett. a) del CCNL del 1.9.1995 comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 ivi citata.
2. Decorso il suddetto periodo massimo di conservazione del posto trova applicazione quanto previsto dal comma 4 della disposizione contrattuale sulle assenze per malattia. Nel caso che l'Azienda o Ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.
3. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999.
4. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011 , n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

## **Art.**

### **Congedo parentale su base oraria**

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende o Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

## **Art.**

### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia. I periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia;
- concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia nei limiti massimi ivi previsti.

3. Ai fini del calcolo del triennio di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art.....( assenze per malattia).

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'Azienda o Ente.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla

scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, con le procedure dell'art. ....(Sanzioni e procedimento disciplinare) del CCNL .....

## **Art.**

### **Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Enti– appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Essi sono concessi in proporzione alla durata temporale del contratto stipulato, nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito dal comma 1.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'Azienda, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'Azienda o Ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

13. In caso di corsi universitari svolti presso Università telematiche il lavoratore consegue il diritto ai permessi a fronte della presentazione di (idonea documentazione ovvero) un certificato da parte del preposto ufficio universitario in cui risulti che il lavoratore studente abbia effettivamente seguito dei corsi a distanza, i cui orari siano coincisi con le ordinarie prestazioni lavorative per le giornate richieste.

## **Art.**

### **Servizio militare**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponderà il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

## **Art.**

### **Disposizioni particolari per l'applicazione della legge 76/2016 (unioni civili)**

1. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge 76 del 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art.**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. La disciplina del presente capo entra in vigore a decorrere dal ...

2. Con l'entrata in vigore del presente capo cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:

artt. 21 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 7.4.1999, 16 del CCNL integrativo del 20.9.2001, 23 del CCNL del 19.4.2004 "Permessi retribuiti" fatto salvo quanto previsto dall' art. ...(Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, del presente CCNL;

art.22 del CCNL dell'1.9.1995 "Permessi brevi";

artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001" Assenze per malattia" fatto salvo quanto previsto dall'art...(Assenze per malattia), comma 9, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art... (Infortuni sul lavoro...), comma 1, del presente CCNL;

artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997 "Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio";

art. 14 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche";

art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Tutela dei dipendenti portatori di handicap";

art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Diritto allo studio";

art. 26 del CCNL del 01/09/1995 " Servizio militare".

CAPO IV  
Incarichi funzionali

**Art.**

**Definizione degli incarichi di funzione**

1. Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico e amministrativo, i seguenti incarichi di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale

Gli specifici contenuti e requisiti dei suddetti incarichi in relazione ai diversi ruoli di appartenenza sono quelli descritti negli articoli seguenti.

2. Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

3. Le Aziende o Enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

**Art.**

**Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior**

1. Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale.

2. L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di decisioni necessarie per affrontare problemi complessi nel governo dei processi assistenziali, e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

3. L'incarico di organizzazione può essere o di posizione organizzativa, più complesso, o di coordinamento, meno complesso.

4. Il requisito richiesto per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è il possesso della laurea specialistica o magistrale della propria area professionale e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D. Per l'incarico di coordinamento negli stessi ambiti, ai sensi di quanto previsto dall'art.6 della legge n. 43/2006 nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, il requisito richiesto è il possesso del master di primo livello in management

o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale di almeno tre anni nel profilo d'appartenenza e in categoria D.

5. Ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento è valido anche il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5, della L. 43/2006 rilasciato in base alla pregressa normativa.

6. L'incarico professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della Legge n. 43/06 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs n. 502/92 può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto". Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista negli atti organizzativi aziendali. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

7. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni.

8. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali, anche in virtù di protocolli concordati tra le regioni e le rappresentanze istituzionali delle professioni mediche, sanitarie e sociosanitarie interessate.

9. Gli incarichi di posizione organizzativa e quelli di coordinamento dell'unità di appartenenza sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto" .

## **Art.**

### **Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativi e tecnico**

1. Per il personale appartenente ai ruoli amministrativi e tecnico gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale.
2. Nell'ambito di ciascuno dei due tipi di cui al comma 1, l'incarico è di posizione organizzativa con assunzione diretta di elevata responsabilità di risultato.
3. L'incarico di organizzazione comporta funzioni di direzione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di governo di altro personale.
4. L'incarico professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistente.
5. Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D. Il requisito richiesto per l'incarico di professionale è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

## **Art.**

### **Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione**

1. Le Aziende e gli Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di cui ai precedenti articoli.
2. Le Aziende e gli Enti provvedono alla graduazione degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro i limiti previsti nel successivo art...comma 3 (Trattamento economico...).
3. Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente.
4. La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o

Ente nel rispetto di quanto previsto nei commi 4 e 9 dell'art.. (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili professionali di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior).

## **Art.**

### **Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione**

1. Gli incarichi possono essere conferiti al personale interno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, di durata non inferiore a quella prevista per l'incarico, che sia inquadrato nella categoria D.
2. Le Aziende e gli Enti formulano in via preventiva i criteri e le modalità per conferire gli incarichi garantendo un'efficace selettività.
3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.
4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività. Tale provvedimento verrà sottoscritto dall'incaricato per presa visione.
5. L'incarico è a termine. L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni.
6. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo... (Trattamento economico accessorio). In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.
8. In merito al regime dell'incompatibilità con cariche in organizzazioni sindacali e partiti politici, si rinvia a quanto stabilito dall'art. 53, comma 1 bis, del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.

9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

10. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

### **Art.**

#### **Trattamento economico accessorio e valutazione del personale titolare degli incarichi di funzione**

1. Ferma restando la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi, finanziato con le risorse del fondo di cui all'art....., è costituito dalle seguenti voci:

- indennità d'incarico;
- compensi per la performance;
- remunerazione di particolari condizioni di lavoro di cui all'art... (o agli artt.).

2. L'indennità relativa a tutti gli incarichi di funzione del personale del ruolo amministrativo e tecnico e all'incarico di organizzazione del personale del ruolo sanitario e del profilo di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior, assorbe il compenso per il lavoro straordinario.

3. L'indennità d'incarico va da un minimo di euro 1549,37 ad un massimo di euro 9296,22 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nel fondo dell'Azienda o Ente.

4. Nel caso di conferimento dell'incarico in corso d'anno oppure del venir meno dello stesso o di cessazione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima mensilità dell'indennità d'incarico spettante, si tiene conto dell'effettiva durata dell'incarico.

5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.

6. La valutazione annuale positiva dà titolo alla corresponsione dei compensi per la performance.

7. Le Aziende e gli Enti prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente

interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

8. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto ai fini della valutazione finale al termine dell'incarico, utile per l'affidamento di altri incarichi.

#### **Art.**

#### **Indennità di coordinamento ad esaurimento**

1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico, dell'indennità di coordinamento – parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le Aziende o Enti abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds , ai sensi dell'art. 8, comma 5 (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale) del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico.

3. Qualora al personale di cui ai commi 1 e 2 venga corrisposta anche la parte variabile prevista dall'art. 10, comma 4, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico, la medesima resta revocabile con il venir meno della funzione o in caso di valutazione negativa.

#### **Art.**

#### **Modifica della denominazione dei profili di "esperto"**

1. A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL, nei profili di tutte le categorie e dei relativi livelli economici, la denominazione "esperto" viene sostituita dalla denominazione "senior".

## **Art.**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. La disciplina del presente capo entra in vigore a decorrere dal .....

2. Con l'entrata in vigore del presente capo cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:

art.20 del CCNL del 7.4.1999 "Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni";

art.21 del CCNL del 7.4.1999 e art.11 del CCNL del 20.9.2001 "Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - Indennità di funzione";

art.36 del CCNL del 7.4.1999, art.11 del CCNL del 20.9.2001 e art.49 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Misura dell'indennità di funzione";

art. 10 CCNL del 20.9.2001 - I biennio economico, art.5 CCNL integrativo del 20.9.2001, art.19 del CCNL del 19.4.2004 e art.4 CCNL del 10.4.2008 "Coordinamento";

In tutti gli articoli dei CCNL vigenti in cui si fa espresso riferimento a posizione organizzativa e coordinamento e relative indennità la dizione deve intendersi riferita agli incarichi del presente capo e alle relative indennità con la decorrenza fissata nel presente articolo.

## TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

### CAPO I

#### Fondi

#### **Art.**

#### **Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004, nonché dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 e del CCNL 27/6/1996;

b) retribuzione individuale di anzianità;

c) fascia retributiva superiore, acquisita per effetto di progressione economica;

d) indennità professionale specifica;

e) indennità correlate alle condizioni di lavoro;

f) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

g) compensi per lavoro straordinario;

h) indennità ... (fare riferimento alla nuova disciplina degli incarichi).

2. Le voci di cui alle lettere b) e c) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera d), alla lettera h) ove spettanti.

3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

#### **Art.**

#### **Retribuzione e sue definizioni**

...

#### **Art.**

#### **Struttura della busta paga**

...

**Art.**  
**Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dall'art. 6 del CCNL del 31 luglio 2009, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella ... con le decorrenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella ...
3. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati a regime nei valori indicati nella tabella ... calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

**Art.**  
**Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 6 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. ... sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

**Art.**  
**Fondo condizioni di lavoro e incarichi**

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno e comunicati ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

a) le risorse del precedente Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno;

b) le seguenti risorse del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica:

b1) risorse destinate ai trattamenti economici dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui all'art. ...;

b2) risorse utilizzate per la corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. ...;

b3) risorse utilizzate per la corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui all'art. ....

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo pari a ... a decorrere dal ...;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 31, comma 2, lett. a) del CCNL 19/4/2004;

d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione degli artt. ..., con i vincoli di destinazione ivi indicati limitatamente alla quota destinata alle finalità del presente fondo e nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;

b) della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità, ai sensi dell'art. ....

5. Il Fondo di cui al presente articolo è utilizzato, nel rispetto dei limiti di legge, per corrispondere annualmente:

a) i compensi di lavoro straordinario di cui all'art. ...;

b) le indennità correlate alle condizioni di lavoro, ... (elenco indennità e relativi riferimenti contrattuali), secondo la disciplina del CCNL;

c) i trattamenti economici correlati agli incarichi di cui agli artt. ..., secondo la disciplina ivi stabilita;

d) il valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. ... e l'indennità professionale specifica di cui all'art. .... nei valori e secondo la disciplina del CCNL.

**Art.**  
**Fondo premialità**

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.
2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno e comunicati ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:
  - a) le risorse utilizzate per il finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
  - b) le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo pari a ... a decorrere dal ...;
  - b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999;
  - d) di un importo corrispondente al maggior incremento stipendiale, rispetto all'incremento previsto per il tabellare iniziale, riconosciuto dal presente e dai futuri CCNL, ai dipendenti già collocati nelle singole fasce retributive alla data in cui gli aumenti contrattuali decorrono.
4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:
  - a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione degli artt. ..., con i vincoli di destinazione ivi indicati limitatamente alla quota destinata alle finalità del presente fondo e nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;
  - b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
  - c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
  - d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo ... (art. 113, d. lgs. n. 50/2016; art. 8 DM 28/2/1997?);
  - e) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, sono annualmente rese disponibili al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi, tra il valore di fascia rivalutato degli incrementi contrattuali nazionali e lo stipendio tabellare iniziale, del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme che si rendano nuovamente disponibili a seguito della cessazione dello stesso personale. Le risorse disponibili, nel rispetto dei limiti di legge, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo incarichi e condizioni di lavoro" di cui all'art. ...;
- e) misure di welfare aziendale in favore del personale secondo la disciplina di cui ....

6. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 5 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo incarichi e condizioni di lavoro", stanziata a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

7. L'importo destinato alla lettera c) del comma 5 non può comunque eccedere un limite annuale pari alle risorse per progressione economica che si rendano nuovamente disponibili per effetto della cessazione di personale, indicate al medesimo comma 5, a cui si aggiungono le ulteriori risorse acquisite al Fondo, nell'anno, ai sensi del comma 3, lettere a) e b).

*Occorre inserire tutte le clausole necessarie a dare attuazione a:*

- art. 40, comma 3-bis;
- art. 40, comma 4-bis;
- art. 45, comma 3-bis;
- art. 19, d. lgs. n. 150/2009.

## **Art.**

### **Discipline precedenti in materia di trattamento economico**

Conferma Tredicesima

Conferma Nozioni di retribuzione

Conferma Struttura busta paga

La nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate.