



*Università Cattolica del Sacro Cuore
Sede di Roma*

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
DEL PERSONALE
DELLA SEDE DI ROMA
QUADRIENNIO 1998-2001**

Roma, 14 marzo 2002

-INDICE-

PARTE I -DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI-.....	5
TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI-.....	5
ART. 1 -Campo di applicazione e definizioni-.....	5
ART. 2 -Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto-.....	6

TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI-	7
CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI-	7
ART. 3 -Obiettivi e strumenti-	7
ART. 4 -Contrattazione-	8
ART. 5 -Tempi e procedure per la stipulazione od il rinnovo del contratto collettivo-	10
ART. 6 -Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche-	11
ART. 7 -Comitati per le pari opportunità-	13
CAPO II -SOGGETTI SINDACALI-	14
ART. 8 -Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative-	14
ART. 9 -Composizione delle delegazioni-	15
CAPO III -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI-	16
ART. 10 -Clausole di raffreddamento-	16
ART. 11 -Interpretazione autentica del contratto collettivo-	17
PARTE II -RAPPORTO DI LAVORO-	18
CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-	18
ART. 12 -Contratto individuale di lavoro-	18
ART. 13-Periodo di prova-	19
CAPO II-PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO DI LAVORO-	20
ART. 14 -Rapporto di lavoro a tempo parziale-	20
ART. 15 -Orario di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale-	22
ART.16 -Trattamento economico-normativo dei dipendenti a tempo parziale-	23
ART.17 - Assunzioni a tempo determinato-	24
PARTE III -CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE-	26
CAPO I- OBIETTIVI-	26
ART. 18 -Obiettivi-	26
CAPO II -CLASSIFICAZIONE-	27
ART. 19 -Il sistema di classificazione del personale-	27
ART. 20 -Progressione interna nel sistema classificatorio-	28
ART. 21-Criteri e procedure per i passaggi tra categorie-	29
ART. 22 -Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria-	30
ART. 23 -Norma di inquadramento dei dipendenti in servizio-	31
ART. 24 -Profili Professionali-	32
ART. 25 -Norma confermativa dell'inquadramento-	47
CAPO III -LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-	48
ART. 26-Posizioni organizzative e graduazione delle relative funzioni-	48
ART. 27 -Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative, loro revoca e relativa indennità-	49
PARTE IV -SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO-	50
CAPO I -STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO-	50
ART. 28 -Orario di lavoro-	50
ART. 29 -Riduzione dell'orario-	51
ART. 30 -Mansioni superiori-	52
ART. 31 -Ferie e festività-	53
ART. 32 -Riposo settimanale-	55
CAPO II -INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE-	56
ART. 33 -Permessi retribuiti-	56
ART. 34 -Permessi brevi-	58
ART. 35 -Assenze per malattia -	59
ART. 36 - Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica -	61
ART. 37 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio-	62
ART. 38 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità-	63

ART. 39 -Servizio militare-.....	66
ART. 40 –Aspettativa-	67
CAPO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-	69
ART. 41 -Cause di cessazione del rapporto di lavoro-	69
ART. 42 -Obblighi delle parti-	70
ART. 43 -Termini di Preavviso-.....	71
CAPO IV -NORME DISCIPLINARI-.....	72
ART. 44 –Codice di comportamento-.....	72
ART. 45 -Sanzioni disciplinari e responsabilità-.....	74
ART. 46 -Procedure disciplinari-	76
ART. 47 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare-.....	77
ART. 48 -Sospensione cautelare in caso di procedimento penale-	78
ART. 49 –Commissione di Disciplina -.....	79
ART. 50 –Controversie individuali -	80
CAPO V -DISPOSIZIONI PARTICOLARI-.....	81
ART. 51 -Formazione e aggiornamento professionale-.....	81
ART. 52 -Congedi per la Formazione –.....	83
ART. 53 -Previdenza Complementare-.....	84
PARTE V –TRATTAMENTO ECONOMICO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE-.....	85
ART. 54 -Trattamento economico stipendiale di prima applicazione-.....	85
ART. 55 -Norme transitorie e finali dell' inquadramento economico di prima applicazione-.....	86
ART. 56 -Criteri per la progressione economica orizzontale-	88
ART. 57 -Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari-	89
ART. 58 – Trattamento di Fine Rapporto-.....	90
ART. 59 -Lavoro straordinario-.....	91
ART. 60 -Indennità per particolari condizioni di lavoro-	92
ART. 61 –Indennità di posizione-	94
ART. 62 –Indennità peculiari dell'U.C.S.C. -	95
ART. 63 -Indennità di funzione-	96
ART. 64 –Indennità ad personam-.....	97
ART. 65 -Indennità di residenza-	98
ART. 67 – Indennità di mansione-.....	100
ART. 68–Indennità per indumenti di lavoro (calzature)-	101
ART. 69 -Indennità di produttività-	102
ART. 70 -Indennità di semiturno-	104
ART. 71 – Indennità maggiorata di turno notturno-.....	105
ART. 72 –Indennità aggiuntive-.....	106
ART. 73 –Assegni ad personam U.C.S.C.-.....	107
PARTE VI-SISTEMI DI FINANZIAMENTO-	108
ART. 74 -Finanziamento del sistema classificatorio e della progressione economica-	108
ART. 75 –Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato al lavoro straordinario e a particolari condizioni di lavoro-	109
ART. 76 –Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione-	110
ART. 77- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell' ex-indennità di qualificazione.....	111
professionale e dell' indennità professionale specifica-.....	111
ART. 78-Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento.....	113
dell' indennità infermieristica e del livello VIII bis-.....	113
PARTE VII –BIENNIO ECONOMICO 2000-2001-	114

CAPO I –INCREMENTI TABELLARI, FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI	
ECONOMICI, INDENNITA' DI RISCHIO RADIAZIONI-	114
ART. 79 -Incrementi tabellari-	114
ART. 80 -Finanziamento dei trattamenti economici-	115
ART. 81 -Indennità di rischio da radiazioni-	116
CAPO II -FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE	
ASSISTENTI SOCIALI-	117
ART. 82-Individuazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico, profilo di assistente sociale-	117
ART. 83 -Trasformazione dei posti e passaggi-	118
ART. 84 –Coordinamento: funzione e indennità-	119

PARTE I –DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI-

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI-

ART. 1 -Campo di applicazione e definizioni-

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti e i docenti, dipendente dall'Università Cattolica del Sacro Cuore che presta la propria opera presso la Sede di Roma.
2. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
3. Nel testo del presente contratto per:
 - a) "U.C.S.C." si intende l'U.C.S.C. Sede di Roma;
 - b) "Facoltà" si intende la Facoltà di Medicina e chirurgia "A. Gemelli";
 - c) "Policlinico" si intende il Policlinico Universitario "A. Gemelli";
 - d) "OO. SS." si intendono le Rappresentanze Sindacali dei dipendenti di cui al comma 1, firmatarie del presente contratto;
 - e) "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall'ordinamento aziendale;
 - f) "unità operativa", "struttura organizzativa", "unità organizzativa" o "servizio" si indicano genericamente articolazioni interne della Sede di Roma;
 - g) CCL si intende il contratto collettivo di lavoro U.C.S.C. – Sede di Roma;
 - h) CCNL si intende il contratto collettivo del comparto del personale del SSN assunto dalle parti come modello di riferimento.

ART. 2 -Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto-

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001, per la parte normativa, ed i periodi 1° gennaio 1998-31 dicembre 1999 (I Biennio) e il 1° gennaio 2000-31 dicembre 2001 (II Biennio), per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto, previa approvazione degli Organi Direttivi delle parti. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dell'U.C.S.C. e delle OO.SS..
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale, pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme presentate a livello nazionale per il contratto collettivo del comparto del personale del SSN, se successiva, ai dipendenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall' Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI-

CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI-

ART. 3 -Obiettivi e strumenti-

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'U.C.S.C. e delle OO. SS., è riordinato in modo coerente con l' obiettivo di contemperare sia l' interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale sia l' esigenza dell'U.C.S.C. di incrementare e mantenere elevate l' efficacia e l' efficienza della attività didattica e di ricerca, dell'attività amministrativa e dei servizi sanitari erogati.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione, la quale si svolge sulle materie, con i tempi e le procedure indicati nel presente contratto;
 - b) informazione, concertazione e consultazione. L' insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
 - c) interpretazione autentica del contratto collettivo.

ART. 4 -Contrattazione-

1. La contrattazione riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 2, secondo le clausole di rinvio del presente articolo 4 ed in conformità ai criteri e procedure indicate nel successivo articolo 5.
2. In sede di contrattazione sono regolate le seguenti materie:
 - I. trattamento economico fondamentale, in analogia al CCNL del Comparto Sanità;
 - II. trattamento economico accessorio sulla base di sistemi di incentivazione dei dipendenti fondati su obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del Fondo di cui all' art. 76;
 - III. i criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci, ai fini della loro assegnazione ai Fondi di cui agli artt. 75, 76 e 77:
 - a) economie conseguenti alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non sostituiti con corrispondenti assunzioni, fermo restando che tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell' anno;
 - b) specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati dei dipendenti;
 - c) risorse aggiuntive o integrative erogate dalla Regione Lazio, in analogia a quanto previsto dal CCNL del SSN;
 - d) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o dalla trasformazione di posti di organico dei dipendenti.
 - IV. lo spostamento delle risorse tra i Fondi di cui agli articoli 75, 76, 77, per la finalizzazione tra i vari istituti;
 - V. le modalità e le verifiche per l' attuazione della riduzione dell' orario di lavoro, di cui all' art. 29;
 - VI. i programmi annuali e pluriennali dell' attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento dei dipendenti, per adeguarli ai processi di innovazione;
 - VII. le linee di indirizzo e i criteri sia per la garanzia e il miglioramento dell' ambiente di lavoro che per l' attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l' attività dei dipendenti disabili;
 - VIII. le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
 - IX. i criteri generali per le politiche dell' orario di lavoro di cui all' art. 28;
 - X. l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all' art. 14;
 - XI. le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall' art.7,anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - XII. i criteri generali per l' attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.

3. La contrattazione riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio dei dipendenti:
 - a) i criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per i passaggi all' interno di ciascuna categoria, di cui all' art. 22;
 - b) il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale, di cui all' art. 56.
4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei relativi programmi con le modalità previste dall'art. 76.
5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dall'art. 3, comma 1, e dall'art. 10, sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

ART. 5 –Tempi e procedure per la stipulazione od il rinnovo del contratto collettivo-

1. Il contratto collettivo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali previsti dall'art. 4 da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCL che, per loro natura, richiedono tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. L'U.C.S.C. provvede, ai sensi dell'art.9, comma 1, a costituire la delegazione abilitata alle trattative di cui al comma 1 dopo aver avuto conoscenza della stipulazione del CCNL di riferimento ed a convocare le delegazioni sindacali di cui all'art.9, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Le parti si incontrano periodicamente per la verifica dell'attuazione del presente contratto.
4. Il contratto collettivo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

ART. 6 –Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche-

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono disciplinati come indicato ai punti seguenti:

A) INFORMAZIONE:

- L'U.C.S.C., allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente le Organizzazioni Sindacali di cui all'art.9, comma 3, sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Nel caso di materie oggetto di contrattazione o di concertazione e di consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

B) CONCERTAZIONE

- Le Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 9, comma 3, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) verifica periodica della produttività delle strutture operative;
 - c) definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
 - d) andamento dei processi occupazionali.
- La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio, in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:
 - a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, di cui all'art. 21;
 - b) valutazione delle posizioni organizzative e definizione della graduazione delle funzioni, di cui all'art. 26;
 - c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, di cui all'art. 27;
 - d) sistemi di valutazione permanente, di cui all'art. 56.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della richiesta medesima. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

- La consultazione delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 9, comma 3, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:
 - a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
 - b) casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n 626. Ai fini degli aspetti applicativi del predetto D. Lgs. 626/94, le parti rinviano ad un apposito Regolamento che, adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, contenga i seguenti principi:
 - numero di rappresentanti per la sicurezza pari a 6;
 - elezione dei rappresentanti per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali di tutto il personale docente e non docente presenti all'interno dell'UCSC ;
 - fruizione, ai fini dell'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 D. Lgs. 626/94, di appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione dei dipendenti alle attività dell'U.C.S.C., è prevista la possibilità di costituire, a richiesta e senza oneri aggiuntivi per l'U.C.S.C., una Commissione bilaterale ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'U.C.S.C. ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art.7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'U.C.S.C. è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7 –Comitati per le pari opportunità-

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso l'U.C.S.C. nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'U.C.S.C. è tenuta a fornire;
 - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione collettiva, come indicato dall'art. 4, comma 2 punto XI;
 - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.
2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'U.C.S.C., sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'U.C.S.C.. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste, per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, misure che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time.
4. L'U.C.S.C. favorisce l'operatività dei Comitati e garantisce tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'U.C.S.C., fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi; i componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II –SOGGETTI SINDACALI-

ART. 8 –Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative-

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della L. 300/1970.
2. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro compete ai seguenti soggetti:
 - a) componenti delle rappresentanze sindacali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 300/70;
 - b) dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con i soggetti di cui al precedente alinea.
3. Il complessivo monte ore dei permessi sindacali retribuiti, fruibile nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 23 della L. 300/70 da parte dei dirigenti sindacali di cui al comma 2, lett. a), è determinato, per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, ai sensi dell'articolo 23 predetto.
4. Ai sensi dell'articolo 30 della L. 300/70, le rappresentanze sindacali aziendali sono altresì titolari di ulteriori permessi retribuiti orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali da parte dei dirigenti sindacali di cui al comma 2, lett. b) che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in aspettativa.
5. Il contingente delle ore di permesso di cui al precedente comma 4, è costituito da 100 ore annue per ciascun dirigente di cui al comma 2, lett. b).
6. I dirigenti sindacali di cui al comma 2 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
7. Per le modalità di fruizione dei permessi di cui ai precedenti commi 3, 4 e 6 si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali. Analogamente si procede per le ulteriori prerogative sindacali, quali previste dalla L. 300/70 e inerenti il diritto di assemblea, il diritto di affissione, i locali e le aspettative.
8. In via transitoria, allo scopo di agevolare il passaggio dalla regolamentazione in vigore prima del presente CCL a quella prevista dai commi precedenti, le parti convengono che a decorrere dal 1/9/2002 fino al 31/12/2005 i distacchi previsti dalla anzidetta regolamentazione vengano ridotti di 1 unità per ciascuna delle OO.SS. alle quali finora erano attribuiti, restando inteso che per l'Amministrazione dal 1/1/2006 anche i distacchi residuali come sopra rideterminati non saranno più previsti, a carico dell'UCSC.

ART. 9 –Composizione delle delegazioni-

1. La delegazione trattante di parte dell'U.C.S.C. è nominata dal Consiglio di Amministrazione.
2. Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria.
3. Partecipano ai vari livelli di relazioni sindacali stabiliti dai precedenti articoli 4 e 6 le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente articolato contrattuale.

CAPO III -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI-

ART. 10 -Clausole di raffreddamento-

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, non implicando, eccetto le materie direttamente riguardanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall' art.4, comma 5. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l' accordo nelle materie di cui all'art. 4.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 11 -Interpretazione autentica del contratto collettivo-

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione e/o applicazione del contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dall'art.5 sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
3. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

PARTE II – RAPPORTO DI LAVORO-

CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ART. 12 -Contratto individuale di lavoro-

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali secondo il presente contratto, dallo Statuto dell'U.C.S.C., dagli eventuali Regolamenti da quest'ultimo derivanti, dalle disposizioni di legge e dalle normative comunitarie, se recepite dallo Stato italiano e in quanto applicabili.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
 - c) categoria e profilo di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
 - d) attribuzioni corrispondenti al profilo di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) unità organizzativa di prima destinazione dell' attività lavorativa.
3. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest' ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
4. L'U.C.S.C., prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell' assunzione, invita l'interessato a presentare, entro il termine di trenta giorni, la documentazione prevista, secondo le indicazioni dell'ufficio preposto.
5. Il rapporto di lavoro è risolto con effetto immediato per chi abbia conseguito l'impiego mediante dichiarazioni o documenti falsi o viziati da invalidità.
6. Nello stesso termine di trenta giorni, il dipendente, sotto la sua personale responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste per legge.
7. All'atto dell'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale, si tiene conto di quanto disposto dall'art.14 commi 4, 5 e 6.
8. Scaduto inutilmente il termine di trenta giorni di cui al comma 4, l' U.C.S.C. comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

ART. 13-Periodo di prova-

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova della durata massima di 6 mesi.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova, si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 37.
4. Il periodo di prova resta, altresì, sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge.
5. Le assenze, riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dipendenti non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso medesimo, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e deve essere motivato, se comunicato dall'U.C.S.C..
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità dal giorno dell'assunzione.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compreso il rateo della tredicesima mensilità; spetta, altresì, al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie e festività soppresse maturate e non godute.
10. Durante il periodo di prova, l'U.C.S.C. può adottare iniziative per la formazione dei dipendenti neo assunti. Il dipendente può essere adibito a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del profilo di appartenenza.

CAPO II-PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO DI LAVORO-

ART. 14 –Rapporto di lavoro a tempo parziale-

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:
 - a) assunzione;
 - b) trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta del dipendente interessato.
2. Nel caso del comma 1 lett. b), la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene per decisione dell'UCSC, in base ad esigenze di servizio. Nella richiesta, il dipendente deve indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che egli intende svolgere, ai fini dei commi 4 e seguenti.
3. L'U.C.S.C. può, con provvedimento motivato da comunicare al dipendente entro 60 giorni, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente stesso, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. L'U.C.S.C., ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, individua le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time, la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere espressa all'atto della stipulazione del contratto individuale, come previsto dall'art. 12, comma 7 del presente contratto.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – con la specifica attività di servizio, l'U.C.S.C. non concede la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare all'U.C.S.C., entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei dipendenti a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione dei dipendenti di cui all'art.19, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
9. L'U.C.S.C., in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi e documentate situazioni familiari, previamente individuate, può elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro – in tali casi – sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
10. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 8 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
 - a) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
11. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'U.C.S.C.
12. Per quanto non previsto dal presente articolo e dai successivi in materia di part-time si applica il D. Lgs. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 15 –Orario di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale-

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) con una combinazione delle modalità indicate nei due punti precedenti;
 - d) con una collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, previo consenso scritto dell'interessato.
3. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro trasformato da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

ART.16 –Trattamento economico-normativo dei dipendenti a tempo parziale-

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 20 del DPR. 384/1990.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ai quali è consentito in modo proporzionale rispetto al tempo pieno, sono esclusi dalla prestazione di lavoro straordinario. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono, altresì, fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
3. L'U.C.S.C. ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il dipendente, fermo restando il necessario consenso di quest'ultimo. Con apposito successivo accordo le parti stabiliranno:
 - a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno;
 - b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
 - c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un dipendente a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;
 - d) l'applicazione di una percentuale di maggiorazione per le ore di lavoro supplementare eventualmente di fatto svolte in misura eccedente quella consentita.
4. In attesa dell'accordo sopra citato, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Tali ore sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per il dipendente di chiederne il recupero in altre giornate.
5. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dipendenti a tempo pieno. I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti ai dipendenti con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
7. Con l'Accordo di cui all'articolo 76 verranno stabiliti i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
8. Per la regolamentazione delle procedure relative alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia, tenuto conto della legislazione vigente al riguardo, ad uno specifico Regolamento applicativo adottato dall'UCSC, nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e comprensivo dell'accordo di cui al precedente comma 3.

ART.17 – Assunzioni a tempo determinato-

1. L'U.C.S.C. può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine di scadenza del contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente od indirettamente, da un atto scritto nel quale siano specificate le ragioni di cui al comma precedente.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al dipendente, entro cinque giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.
4. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del dipendente, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi, la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
5. La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni solo in caso di proroga del termine iniziale.
6. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale.
7. Il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei seguenti termini:
 - a) se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi;
 - b) se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno, negli altri casi.
8. Il contratto si considera altresì a tempo indeterminato:
 - a) qualora il dipendente venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
 - b) qualora il dipendente venga riassunto a termine entro un periodo di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.
9. Il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto in caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per assunzioni successive quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità.
10. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 4, al dipendente spetta una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20%, fino al decimo giorno successivo, e al 40%, per ciascun giorno ulteriore.
11. Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano proporzionalmente al periodo lavorato e sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine:
 - a) le ferie;
 - b) la tredicesima mensilità;
 - c) il trattamento di fine rapporto;
 - d) ogni altro trattamento in atto nell'U.C.S.C., spettante ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
12. Il dipendente assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
13. I documenti di cui all'art. 12, comma 4, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce

esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del Codice Civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 12.

14. I contratti individuali definiti in attuazione della disciplina normativa e contrattuale previgente manterranno la loro efficacia fino alla loro scadenza concordata tra le parti.
15. Per quanto non previsto dal presente articolo si applica il D. Lgs. 368/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

PARTE III –CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE-

CAPO I- OBIETTIVI

ART. 18 –Obiettivi-

1. Con le norme sulla classificazione del personale le parti intendono superare definitivamente il precedente sistema di inquadramento del personale, basato sulle posizioni funzionali, attraverso l'introduzione di un nuovo e diverso sistema, tale da consentire un giusto temperamento tra valorizzazione dell'autonomia organizzativa dell'U.C.S.C., esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti, rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse contrattualmente definite.
2. Le norme sulla classificazione del personale perseguono le finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi, dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della ottimizzazione della gestione delle risorse nonché la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo il recupero della motivazione dei dipendenti attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
3. Ai fini suddetti, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dall'U.C.S.C., nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2, e con le risorse di cui all'art.51, comma 10.

CAPO II –CLASSIFICAZIONE-

ART. 19 –Il sistema di classificazione del personale-

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Nell'ambito della categoria D è prevista l'individuazione delle posizioni organizzative di cui agli articoli 26 e 27.
2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'Allegato n.1 le quali descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative. L'indicazione degli attuali profili contenuta nella declaratoria è esaustiva.
3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 24.
4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie e, all'interno della stessa categoria, possono anche essere collocati su livelli economici differenti, definiti come "super". I profili ivi collocati assumono la denominazione di "specializzato" o di "esperto".
5. Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza. Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito, i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie di cui all'Allegato n.1. La disciplina delle mansioni e del loro temporaneo mutamento è regolata dall'art.30.

ART. 20 –Progressione interna nel sistema classificatorio-

1. La progressione interna nel sistema classificatorio viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:
 - a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore;
 - b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
 - c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.
2. I passaggi di cui alle lettere a), b), c) sono effettuati sulla base dello specifico Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

ART. 21-Criteri e procedure per i passaggi tra categorie-

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il profilo cui si riferisce la selezione. Esclusivamente per i profili professionali dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico, sono ammessi alle selezioni interne i dipendenti inseriti nelle categorie B ed A in possesso dei diplomi abilitanti di cui ai rispettivi decreti regolanti la professione. Sono ammessi alle selezioni per la copertura dei posti del profilo di operatore socio sanitario, al momento in cui sarà istituito, gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino a loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario. Per il primo biennio dall'istituzione, nella dotazione organica dell'UCSC, del profilo dell'operatore socio sanitario, possono, altresì, partecipare alle selezioni interne anche i dipendenti collocati in categoria A, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario e cinque anni di esperienza professionale, ferma rimanendo la priorità di passaggio degli operatori tecnici addetti all'assistenza in quanto ad esaurimento.
2. La selezione del comma 1 è basata su:
 - a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi ed effettiva attività di servizio;
 - b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
 - corsi di formazione, anche esterni all'U.C.S.C., qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
 - corsi qualificati di aggiornamento professionale;
 - pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'U.C.S.C..
3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.
4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono individuate dall'U.C.S.C. con lo specifico Regolamento dalla stessa adottato nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, improntato a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ed informato agli elementi e ai contenuti di cui all'Allegato n. 2.

ART. 22 –Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria-

1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria, tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dall'U.C.S.C. previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'Allegato n.1.
2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definiti dal Regolamento di cui all'art. 21, comma 4, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3.
3. I passaggi orizzontali dei dipendenti, all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dall'U.C.S.C., a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il profilo dalla declaratoria di cui all'Allegato n.1.
4. In caso di più domande, si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

ART. 23 –Norma di inquadramento dei dipendenti in servizio-

1. Le posizioni funzionali sono disapplicate e sostituite dalle categorie e profili di cui all'Allegato n.1.
2. I dipendenti in servizio sono inseriti, senza incremento di spesa, nel nuovo sistema di classificazione previsto dal presente contratto dal 1° gennaio 1998 con effetto automatico, mediante l'attribuzione della categoria e del profilo, secondo quanto previsto dai successivi articoli 24 e 25 e avuto riguardo alle declaratorie di cui all'Allegato n.1.
3. Il profilo di infermiere generico, già inquadrato nell'ex V livello economico, rimane collocato, ad esaurimento, nel livello economico Bs ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni ad esso riferite.
4. Il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza, inserito nella categoria B livello iniziale è considerato ad esaurimento, con l'istituzione, nella dotazione organica dell'UCSC, del profilo dell'operatore socio sanitario.

ART. 24 – Profili Professionali-

1. INQUADRAMENTI

- I. Nei seguenti profili, di cui alla colonna relativa al CCNL di riferimento, sono riconducibili le corrispondenti qualifiche U.C.S.C. a fianco di ciascuno indicate, già inserite nelle ex posizioni funzionali dal terzo all'ottavo livello ter, nel rispetto delle disposizioni transitorie di cui al successivo articolo 25. Nei profili confluiranno anche i dipendenti in possesso dei relativi requisiti di accesso assunti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, in base anche alle mansioni attribuite e desumibili dalle declaratorie di cui all'Allegato n.1.

CATEGORIA A

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Ausiliario Socio Sanitario Specializzato	III	A	Ausiliario Specializzato
Ausiliario Tecnico Economale Specializzato			
Ausiliario Tecnico Economale Special.-Trasport.			
Commesso	III	A	Commesso
Portiere			

CATEGORIA B

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Operaio Spec.	IV	B	Operatore Tecnico
Operaio Spec.- Autista			
Operaio Spec.- Cucina			
Operaio Spec.- Lavanderia			
Operaio Spec.- Guardaroba			
Operaio Spec.- Materassaio			
Operaio Spec.- Preparatore Farmacia			
Operaio Specializzato Preparatore Tecnico di Laboratorio/ Preparatore Tecnico di Istituto*			
Operaio Spec.- Sarto			
Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza ¹	IV	B	Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza
Applicato	IV	B	Coadiutore Amministrativo
Operaio Spec. – Didattica **			

*I dipendenti in possesso di tale qualifica vengono fatti confluire, per analogia con i restanti dipendenti denominati "Operaio Specializzato", nel profilo di Operatore Tecnico.

** Il dipendente in possesso transitoriamente di tale qualifica viene fatto confluire, per analogia con i restanti dipendenti denominati "Applicato", nel profilo di Coadiutore Amministrativo.

¹ Profilo ad esaurimento, con l'istituzione del profilo di Operatore socio sanitario.

CATEGORIA B, profilo super

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Operatore Tecnico	V	Bs	Operatore Tecnico Specializzato
Operatore Tecnico- Addetto Servizio postale			
Operatore Tecn.- Farmacia			
Operatore Tecn.- Autista			
Operatore Tecn.- Fotografo			
Operatore Tecn.- Laboratorio			
Operatore Tecn.- Microfilm			
Operatore Tecn.- Stabularista			
Centralinista			
Portiere centralinista			
Tecnico di Alimentazione – Macellaio			
Tecnico di Alimentazione – Cuoco			
Tecnico Manutenzione – Idraulico			
Tecnico Manutenzione – Falegname			
Tecnico Manutenzione – Meccanico			
Tecnico Manutenzione – Giardiniere			
Tecnico Manutenzione – Elettricista			
Infermiere generico ²	V	Bs	
		Bs	Operatore Socio Sanitario ³
Puericultrice	V	Bs	Puericultrice
	VI	Bs	Coadiutore Amministrativo Esperto ⁴

² Profilo ad esaurimento.

³ Profilo di nuova istituzione

⁴ Profilo di nuova istituzione.

CATEGORIA C

PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario
			<i>Area Infermieristica</i>
Infermiere professionale	VI	C	Infermiere
Infermiere Professionale Specializzato			
		C	Ostetrica
		C	Dietista
		C	Assistente sanitario
Vigilatrice d'Infanzia	VI	C	Infermiere Pediatrico
Assistente Pediatrica	VI		
		C	Podologo ⁵
		C	Igienista dentale ⁶

⁵ Profilo di nuova acquisizione.

⁶ Profilo di nuova acquisizione.

CATEGORIA C

PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario
			<i>Area Tecnico-Sanitaria</i>
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico
Tecnico di Radiologia	VI	C	Tecnico Sanitario di Radiologia Medica
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico di Neurofisiopatologia
		C	Tecnico Ortopedico ⁷
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardio vascolare
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Odontotecnico
		C	Ottico ⁸

⁷ Profilo di nuova acquisizione.

⁸ Profilo di nuova acquisizione.

CATEGORIA C

PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario
			<i>Area Riabilitativa</i>
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Audiometrista
		C	Tecnico Audioprotesista ⁹
		C	Fisioterapista
		C	Logopedista
		C	Ortottista
		C	Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva ¹⁰
		C	Tecnico dell'Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale ¹¹
		C	Terapista Occupazionale ¹²
		C	Massaggiatore non vedente
		C	Educatore Professionale ¹³

⁹ Profilo di nuova acquisizione.

¹⁰ Profilo di nuova acquisizione.

¹¹ Profilo di nuova acquisizione.

¹² Profilo di nuova acquisizione.

¹³ Profilo di nuova acquisizione.

CATEGORIA C

PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione generale: Operatore Professionale Sanitario
			<i>Area Vigilanza e Ispezione</i>
		C	Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro ¹⁴

¹⁴ Profilo di nuova acquisizione.

CATEGORIA C

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
		C	OPERATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE

PERSONALE TECNICO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Tecnico di App. Scientifiche	VI	C	Assistente Tecnico
Equiparati ad aggiunto *			
Programmatore CED	VI	C	Programmatore

PERSONALE AMMINISTRATIVO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Aggiunto ed equiparati*	VI	C	Assistente Amministrativo
Aggiunto principale**	VI		

* Come definiti ai sensi del successivo art. 25

** Qualifica ad esaurimento

CATEGORIA D
PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv</i>	<i>Cat</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario nei profili e discipline corrispondenti a quelli previsti nella categoria C sottostante
Caposala	VII	D	Area Infermieristica
Capo servizi Infermieristici	VII		
Ostetrica	VII		
Dietista	VII		
Assistente Sanitaria Visitatrice	VII		
Capo Tecnico Laboratorio Capo Tecnico di Igiene Industriale	VII	D	Area Tecnico Sanitaria
Capo Tecnico di Radiologia	VII		
Terapista della Riabilitazione	VII	D	Area Riabilitativa
Capo Tecnico di Igiene Industriale	VII	D	Area Vigilanza e Ispezione

CATEGORIA D

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	

<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Assistente sociale	VII	D	COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE

PERSONALE TECNICO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Capo – Tecnico di App. Scientifiche	VII	D	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE

PERSONALE AMMINISTRATIVO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Collaboratore Direttivo	VII	D	COLLABORATORE AMMINISTR. PROFESSIONALE

CATEGORIA D, profilo super

PERSONALE SANITARIO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
			Denominazione Generale Collaboratore Professionale sanitario esperto nei profili e discipline corrispondenti a quelli previsti nella categoria e sottostante
Ostetrica Capo	VIII	Ds	Area Infermieristica
Maestra ostetrica	VIII	Ds	
Capo Area Servizio Infermieristico	VIII	Ds	
Responsabile Infermieristico Dipartimento	VIII	Ds	
Collaboratore Direttivo Tecnico*		Ds	Area Tecnico Sanitaria
Coordinatore Terapista della riabilitazione equiparato al Coadiutore amministrativo	VIII	Ds	Area Riabilitativa
		Ds	Area Vigilanza ed Ispezione

* Qualifica ad esaurimento

CATEGORIA D, profilo super

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
		Ds	COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE ESPERTO¹⁵

PERSONALE TECNICO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
		Ds	COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE ESPERTO¹⁶

PERSONALE AMMINISTRATIVO

U.C.S.C.		CCNL '98-2001	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>
Coadiutore Amministrativo	VIII	Ds	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE ESPERTO
Coadiutore Amministrativo Capo	VIII Ter		

II. E' confermata la qualifica U.C.S.C. di guardia particolare giurata, già inserita nella ex posizione funzionale di V livello. I dipendenti appartenenti a tale qualifica o ai quali, se assunti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto e in possesso dei requisiti di accesso, siano attribuite le relative mansioni vengono inquadrati nella categoria Bs.

III. In considerazione delle peculiarità organizzative dell'UCSC sono confermate le qualifiche di Tecnico di Istituto e di Capo Tecnico di Istituto, già inserite nelle ex posizioni funzionali di VI e VII livello. Ai dipendenti in possesso della predette qualifiche si applica, per ragioni di omogeneità, il trattamento economico previsto dal presente contratto rispettivamente per i profili di "Tecnico di Laboratorio" e di "Capo-Tecnico di laboratorio".

2. DISCIPLINA DEI PROFILI E DEGLI INQUADRAMENTI.

I profili sanitari e non sanitari di cui al comma 1, punto I e i relativi inquadramenti sono disciplinati, conformemente al CCNL di riferimento, nel rispetto delle regole illustrate nei seguenti commi.

3. PROFILI SANITARI

I. Con i decreti ministeriali adottati ai sensi dell' art. 6, comma 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, tutti citati nella declaratoria del personale inserito nella categoria C di cui all' Allegato n.1, sono

¹⁵ Profilo di nuova istituzione.

¹⁶ Profilo di nuova istituzione.

stati individuati o ridefiniti i seguenti profili sanitari che riguardano la specifica componente del personale:

- Infermiere
- Infermiere pediatrico
- Tecnico sanitario di Radiologia medica
- Tecnico sanitario di Laboratorio biomedico
- Igienista dentale
- Fisioterapista
- Tecnico audioprotesista
- Ortottista - assistente di oftalmologia
- Tecnico ortopedico
- Tecnico audiometrista
- Terapista della Neuro e psicomotricità dell' età evolutiva
- Tecnico dell' Educazione e Riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- Tecnico della Prevenzione nell' ambiente nei luoghi di lavoro
- Terapista occupazionale
- Tecnico della Fisiopatologia cardiocircolatoria e Perfusionazione cardiovascolare
- Assistente sanitario
- Logopedista
- Ostetrica
- Dietista
- Podologo
- Tecnico di neuro fisiopatologia
- Educatore professionale

II. Nei seguenti profili sanitari, ridefiniti ai sensi del punto precedente, sono riconducibili le corrispondenti qualifiche U.C.S.C. a fianco di ciascuno indicate, fatto salvo quanto sarà previsto dai decreti ministeriali di cui al medesimo punto in tema di equipollenza dei diplomi conseguiti in base al pregresso ordinamento.

Decreti Ministeriali (art. 6 DLgs.502/92)	QUALIFICHE U.C.S.C.
Infermiere	Infermiere Professionale Infermiere Professionale specializzato
Infermiere pediatrico	Vigilatrice d' infanzia Assistente Pediatrica
Tecnico Sanitario di Radiologia medica	Tecnico di Radiologia
Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	Tecnico di Laboratorio Capo Tecnico di Igiene Industriale
Tecnico Audiometrista	Tecnico di Laboratorio
Fisioterapista	Terapista della Riabilitazione
Ortottista – Assistente di Oftalmologia	Terapista della Riabilitazione
Assistente Sanitario	Assistente Sanitaria Visitatrice
Logopedista	Terapista della Riabilitazione
Ostetrica	Ostetrica
Dietista	Dietista
Tecnico di Neurofisiopatologia	Tecnico di Laboratorio
Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro	Capo Tecnico di Igiene Industriale
Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione cardiovascolare	Tecnico di Laboratorio

III. Con il presente contratto sono acquisiti i seguenti profili sanitari di nuova individuazione ai sensi del comma 3, punto I:

- Tecnico ortopedico,
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva,
- Tecnico della educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale,

-Terapista occupazionale;

sono altresì acquisiti tutti i profili sanitari preesistenti nell'ordinamento del personale non medico non dirigente del SSN, ivi compresi i profili di igienista dentale, tecnico audioprotesista, podologo ed educatore professionale ridefiniti ai sensi del comma 3, punto I e non presenti in UCSC, e i profili di ottico, odontotecnico, massaggiatore non vedente confermati nel CCNL di riferimento.

- IV. E' confermato il profilo di puericultrice. Il relativo personale è inquadrato nella categoria B - livello Bs - ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni legislative di riferimento.
- V. Con il presente contratto è istituito il profilo dell'operatore socio sanitario, inserito nella categoria B, livello economico Bs, le cui mansioni sono indicate nell'Allegato n. 1.
- VI. Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili sanitari da parte del Ministero della Salute ovvero a seguito della definizione della formazione complementare - si incontreranno per l' individuazione della categoria di appartenenza dei profili interessati.

4. PROFILI NON SANITARI

- I. Con il presente contratto sono istituiti i seguenti nuovi profili non sanitari ascritti alle categorie sotto indicate e le cui mansioni sono indicate nell' Allegato n.1:

CATEGORIA B, nel livello B super (Bs):

coadiutore amministrativo esperto

CATEGORIA D, nel livello D super (Ds):

collaboratore tecnico - professionale esperto

collaboratore professionale assistente sociale esperto

5. DENOMINAZIONI DEI PROFILI SANITARI E NON SANITARI

- I. Vengono acquisite o confermate le seguenti denominazioni dei profili compresi nelle ex posizioni funzionali dal III all'VIII livello ter confluite nelle categorie dalla A alla D, livello Super, e dei profili di nuova istituzione:

CATEGORIA A:

ausiliario specializzato

commesso

CATEGORIA B:

operatore tecnico

operatore tecnico addetto all'assistenza

coadiutore amministrativo

CATEGORIA B nel livello Bs:

operatore tecnico specializzato

puericultrice

coadiutore amministrativo esperto

Operatore socio sanitario

CATEGORIA C:

personale sanitario = *operatore professionale sanitario:*

(area infermieristica: infermiere, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale);

(area tecnico sanitaria: tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);

(area riabilitativa: tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, educatore professionale)

(area vigilanza ed ispezione: tecnico della prevenzione nell'ambiente e luoghi di lavoro).

personale dell'assistenza sociale = *operatore professionale assistente sociale*

personale tecnico = *assistente tecnico; programmatore*

personale amministrativo = *assistente amministrativo*

CATEGORIA D:

personale sanitario = *collaboratore professionale sanitario nei profili e discipline corrispondenti a quelli previsti nella categoria C sottostante, di cui svolge le relative mansioni ma con più elevato grado di autonomia e responsabilità.*

personale dell'assistenza sociale = *collaboratore professionale assistente sociale*

personale tecnico = *collaboratore tecnico professionale*

personale amministrativo = *collaboratore amministrativo professionale*

CATEGORIA D nel livello Ds:

personale sanitario = *collaboratore professionale sanitario esperto nei profili e discipline corrispondenti a quelli previsti nella categoria C sottostante, di cui svolge le relative mansioni ma con più elevato grado di autonomia e responsabilità rispetto alla categoria precedente.*

personale dell'assistenza sociale = *collaboratore professionale assistente sociale esperto*

personale tecnico = *collaboratore tecnico professionale esperto*

personale amministrativo = *collaboratore amministrativo professionale esperto*

6. PROFILI DI NUOVA ISTITUZIONE

- I. L'U.C.S.C., secondo le norme del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze funzionali, stabilirà con oneri a proprio carico i posti di organico per i profili di nuova istituzione previsti dal presente articolo da inserire nelle categorie B, C e D secondo la declaratoria dei relativi profili.

ART. 25 –Norma confermativa dell'inquadramento-

1. I dipendenti appartenenti alle qualifiche di Capo Servizio, Operatore Senior, Operatore CED, Autista meccanico, Cine-foto Operatore, Aggiunto-Addetto aule, in quanto equiparati, in base all'ordinamento contrattuale previgente, alla qualifica di Aggiunto, vengono inquadrati in categoria C.

CAPO III -LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-

ART. 26-Posizioni organizzative e graduazione delle relative funzioni-

1. L'U.C.S.C., sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze di servizio, istituirà posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.
2. Le anzidette posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono l'assunzione di funzioni di collaborazione direttiva nell'ambito di unità dirigenziali (dipartimenti, direzioni, servizi, uffici o unità organizzative) connotate da particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa, con svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, o lo svolgimento di attività di staff e/o studio; ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; coordinamento di attività didattica.
3. La graduazione delle funzioni è definita dall'U.C.S.C in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni l'U.C.S.C tiene conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla propria specifica situazione organizzativa:
 - a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
 - b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
 - c) complessità delle competenze attribuite;
 - d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
 - e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

ART. 27 -Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative, loro revoca e relativa indennità-

1. L'U.C.S.C formula in via preventiva i criteri generali per conferire ai dipendenti indicati nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.
2. Per il conferimento degli incarichi, l'U.C.S.C tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisite dai dipendenti, prendendo in considerazione tutti quelli collocati nella categoria D.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l' indennità di posizione prevista dall' art. 61, da attribuire per la durata dell' incarico. Al finanziamento dell' indennità si provvede con il Fondo previsto dall' art. 77.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di posizione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all' anno. Della valutazione positiva si tiene conto ai fini della corresponsione del trattamento accessorio di cui all'art. 76.
5. L'U.C.S.C, a tal fine, determina in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da parte dell'organismo competente.
6. In caso di eventuale valutazione negativa, l'organismo di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. L' esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati e di esso si tiene conto nell' affidamento di altri incarichi.
8. La revoca dell' incarico comporta la perdita dell' indennità di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo, mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell' art. 56 ed, ove spettante, quello dell' art.61 comma 3.
9. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche ai dipendenti di cui all'art. 84, secondo i criteri definiti dalle parti con separato accordo.

PARTE IV – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO-

CAPO I -STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ART. 28 -Orario di lavoro-

1. L' orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all' orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell' orario di lavoro, nell' ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall' art. 4, comma 2, punto IX.
2. L' orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - a)ottimizzazione delle risorse umane;
 - b)miglioramento della qualità della prestazione;
 - c)ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell' utenza;
 - d)miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed amministrazioni;
 - e)erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell' utenza.
3. La distribuzione dell' orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell' orario di lavoro possono anche coesistere:
 - 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 dei dipendenti 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 plurisettemanali ed annuali con orari inferiori e superiori alle 36 ore, nel rispetto del monte ore;
 - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutti i dipendenti necessari 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 adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
 - f) 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;
 - g) tendenziale riallineamento dell' orario reale con quello contrattuale, ferma restando l'applicazione dell'attuale istituto della flessibilità.
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 di norma accertata con efficaci controlli di tipo automatico, ferma restando la specifica responsabilità del dirigente sovraordinato nel monitorare la costante presenza del dipendente sul proprio posto di lavoro.
6. Il personale turnista ha diritto di conoscere in anticipo la distribuzione del proprio orario di lavoro nell'arco della settimana con il preavviso di almeno trenta giorni, ad eccezione del personale addetto alle sostituzioni. A tale scopo, i turni dovranno essere di norma affissi nell'apposita bacheca. Nel caso in cui, per particolari esigenze di servizio, il turno debba essere modificato, il lavoratore è tenuto ad osservare il nuovo turno, salvo casi di comprovata impossibilità.

ART. 29 -Riduzione dell'orario-

1. Per i dipendenti adibiti a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell' articolo precedente, finalizzati al miglioramento dell' efficienza e dell' efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all' ampliamento dei servizi all' utenza, le parti prevederanno, mediante specifico e successivo accordo che dovrà tener conto sia dell'evoluzione che in materia si avrà nel corrispondente comparto SSN, sia delle esigenze di ordine finanziario e di ordine organizzativo proprie dell'U.C.S.C., con decorrenza stabilita dal medesimo accordo ed in via sperimentale, una graduale e progressiva 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 nell'accordo di cui al comma 1.

ART. 30 -Mansioni superiori-

1. Nell' ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":
 - a) all' interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell' Allegato n.1 del presente contratto;
 - b) all' interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore;
 - c) le mansioni svolte dai dipendenti collocati nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.
2. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello, ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del dipendente o dell'assegnazione di incarichi di posizione organizzativa o di coordinamento.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 1 avviene nei seguenti casi:
 - a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti;
 - b) sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell' assenza per ferie, per la durata dell' assenza.
4. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 1 è comunicato con atto formale per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite dall'UCSC secondo il proprio ordinamento sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall' entrata in vigore del presente contratto, previa consultazione delle Organizzazioni Sindacali di cui all' art. 9, comma 3, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori come dettata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 1 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni nelle tabelle Allegato G e M, prospetti 1 e 2, fermo restando quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale, ove spettante per il profilo, ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito, per la durata delle mansioni, dall' indennità attribuita al profilo di riferimento.
6. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 3 è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni immediatamente superiori; al lavoratore, in caso di documentato svolgimento di fatto di mansioni immediatamente superiori, resta comunque dovuta la differenza di trattamento economico con la categoria/profilo economico superiore, secondo quanto disposto dal comma 5.

ART. 31 -Ferie e festività-

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 30 giorni lavorativi. Durante tale periodo, al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. Il periodo di ferie per i dipendenti assunti dopo la stipulazione dell'Accordo 15 giugno 2000 è di 28 giorni lavorativi. Dopo tre anni di servizio, a tali dipendenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 26 e 24.
4. Il periodo di ferie per i dipendenti che prestano servizio a settimane alternate è di 28 giorni lavorativi secondo l'attribuzione stabilita dal vigente Accordo 20 marzo 1997 sulla materia. Per coloro che siano assunti dopo la stipulazione dell'Accordo 15 giugno 2000 il periodo di ferie è di 26 giorni lavorativi; dopo tre anni di servizio a tali dipendenti spettano 28 giorni di ferie. L'Accordo 20 marzo 1997 sarà oggetto di successiva revisione tra le parti, in relazione all'evoluzione del quadro organizzativo.
5. Al dipendente sono, altresì, attribuite 6 giornate di riposo da fruire nell' anno solare, ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 1, della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. Il giorno 29 giugno, in quanto ricorrenza del Santo Patrono di Roma, è considerato festivo, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell' anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto dal comma 15. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno quindici giorni continuativi effettivi di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.
11. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
12. Le ferie possono essere sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'U.C.S.C., cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.
13. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell' anno, le ferie debbono essere fruite entro il primo semestre dell' anno successivo.
14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l' intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 13.
15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data risultino non essere state, con precedente atto formale, autorizzate per motivate esigenze di servizio e non ne sia stata consentita la fruizione secondo quanto previsto al successivo art. 43, comma 6, o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente, viene dato seguito al pagamento sostitutivo delle stesse.

16. Al dipendente che presenta i requisiti previsti dall'art. 5 comma 1 della legge 23 dicembre 1994, n.724 spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230.
17. E' confermata la trasformazione in giornate feriali delle festività esclusive dell'U.C.S.C. relative al Giovedì Santo ed al Sacro Cuore, con accredito contestuale al dipendente di due giorni aggiuntivi di ferie. Sono altresì confermate le rimanenti festività esclusive, in quanto peculiari dell'U.C.S.C., relative al giorno precedente o seguente al 15 agosto, al 24 dicembre ed al 31 dicembre.

ART. 32 -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 e il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. Le festività, a qualunque titolo stabilite, coincidenti con la domenica o con giorni feriali non lavorativi, in caso di articolazione di lavoro su cinque giorni, 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 le festività nazionali coincidenti con la domenica, si applica la disposizione del secondo comma.
6. 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.
7. Le prestazioni svolte dai dipendenti turnisti in una festività infrasettimanale, sia essa festività peculiare dell'Ente o altra festività prevista per legge o per contratto, danno luogo al riposo compensativo ovvero, a richiesta del dipendente, vengono retribuite come lavoro straordinario festivo.

CAPO II -INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE-

ART. 33 -Permessi retribuiti-

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o per aggiornamento facoltativo comunque connesso alle attività di servizio;
 - 3 giorni consecutivi di calendario per evento per lutto per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, soggetti componenti la famiglia anagrafica;
 - 3 giorni all'anno per particolari motivi personali e familiari debitamente documentati, frazionabili anche in 18 ore, individuati nelle seguenti fattispecie:
 - nascita dei figli;
 - trasloco;
 - cure a familiari (coniuge, parenti entro il II grado –genitori e figli, nonni e nipoti, fratelli e sorelle–, affini entro il I grado –suoceri, genero, nuora, figli del coniuge-) che necessitano di assistenza debitamente certificata;
 - visite mediche specialistiche del dipendente o del coniuge o di parenti entro il I grado (genitori, figli);
 - testimonianza davanti all'autorità giudiziaria non rientrante negli obblighi di legge;
 - calamità naturale nel luogo di domicilio dichiarata dall'autorità competente;

altre situazioni particolarmente gravi o significative verranno prese in considerazione singolarmente.

 - 15 giorni di calendario per matrimonio che possono essere richiesti anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
2. E' facoltà dell'UCSC concedere, a proprio insindacabile giudizio ed in via del tutto eccezionale, tenendo anche conto di quanto stabilito in materia di permessi retribuiti per eventi e cause particolari dall'art. 4, comma 1, legge 53/2000, eventuali ulteriori permessi retribuiti che il dipendente richieda per altri gravi e documentati motivi personali e familiari.
3. Ai dipendenti a tempo parziale orizzontale competono gli stessi permessi spettanti ai dipendenti a tempo pieno. Per i dipendenti a tempo parziale verticale, si procede nel modo seguente:
 - a) permessi per esami o aggiornamento: in proporzione alle giornate lavorative prestate nell'anno;
 - b) permesso per lutto: 3 giorni consecutivi di calendario, con criteri già evidenziati per i restanti dipendenti, i quali possono comprendere anche giorni di non lavoro;
 - c) permessi retribuiti per motivi personali e familiari documentati: nella stessa misura del tempo pieno;
 - permesso per matrimonio: 15 giorni di calendario che possono essere richiesti anche entro i trenta giorni successivi all'evento..
4. I permessi possono essere fruiti cumulativamente nell' anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell' anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi, al dipendente spetta l' intera retribuzione nonché il trattamento accessorio relativo alle voci retributive fisse e ricorrenti.
6. I permessi di cui all' articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, come modificato dalla legge 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge.

8. Nell' ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal Regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, l'U.C.S.C. favorisce la partecipazione dei dipendenti alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
9. Per le modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

ART. 34 -Permessi brevi-

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro solo dietro preventiva autorizzazione del dirigente preposto all' unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell' orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative per evitare ricadute negative sul servizio.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 35 -Assenze 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 dipendente 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 ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 36, l'U.C.S.C. può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. 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.
5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni sul raddoppio dei termini di conservazione del posto e del relativo trattamento economico per gli affetti da TBC, AIDS, epatite virale da siero, gravi neoplasie e malattie degenerative del sistema nervoso.
6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 13 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio non legato alla effettiva prestazione lavorativa. Al raggiungimento del 13 mese di assenza per malattia, trascorsi ulteriori 4 mesi di servizio (eventi di malattia che cadono in questo periodo sono comunque retribuiti al 50% del trattamento economico di cui alla lettera a), si riprende il conteggio dei mesi di malattia al 100% del predetto trattamento economico.
 - b) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 5 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i primi 8 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 2;
 - d) i periodi di assenza successivi (10 mesi) non sono retribuiti.
- 6.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio Medico Legale della Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'UCSC favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.
7. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione all'UCSC prima dell' inizio dell' orario di lavoro del primo giorno di assenza. Nella medesima circostanza, il dipendente turnista deve provvedere alla comunicazione in tempo utile per gli opportuni interventi organizzativi. E' fatto obbligo al dipendente di comunicare il rientro in servizio con almeno un giorno di anticipo per una razionale pianificazione dell'attività lavorativa.

8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante la malattia o il ricovero ospedaliero, non oltre il terzo giorno di assenza quando la stessa si protragga per oltre tre giorni consecutivi comprensivi degli eventuali riposi; qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
9. Il certificato medico deve essere recapitato alla Direzione del Personale, Ufficio Gestione Personale non Docente, o presso il Servizio Infermieristico se il dipendente appartiene all'area infermieristica del ruolo sanitario o al personale esecutivo addetto alle attività sanitarie, dietro il rilascio di regolare ricevuta, oppure spedito mediante raccomandata con ricevuta di ritorno. Per eventuali contestazioni fa fede la data del timbro postale. In riferimento a quanto sopra esposto, si applicano le vigenti disposizioni di legge e dell'INPS in merito.
10. Nel caso in cui il dipendente non sia in grado, alla scadenza del certificato medico, di riprendere il lavoro, deve darne comunicazione all'UCSC, prima dell'inizio del turno del primo giorno scoperto, con l'eventuale indicazione della presumibile durata dell'assenza, e deve inviare, entro i successivi due giorni, un nuovo certificato medico a copertura dell'intero periodo di assenza comprensivo degli eventuali riposi; qualora tale termine cada in un giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
11. L'UCSC ha facoltà di provvedere in ogni momento alla verifica della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge attraverso i servizi di controllo degli Enti preposti. Qualora l'esistenza o l'entità della malattia non venga riconosciuta in sede di controllo, il dipendente è tenuto a riprendere immediatamente servizio.
12. L'U.C.S.C., durante la malattia o in costanza di servizio, può disporre, anche a richiesta del dipendente, i controlli medici attraverso le Commissioni Mediche delle Aziende Sanitarie Locali territorialmente competenti, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia di inabilità al lavoro, e gli accertamenti sanitari tramite il medico competente ai sensi e agli effetti del D.Lgs. 626/94.
13. 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.
14. 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' UCSC in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
15. Qualora il dipendente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall' indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri gravi motivi che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'UCSC, entro le ore 9.30, salvo casi di comprovata impossibilità.
16. Il dipendente che risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l' intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l' ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero e quelli già accertati da precedenti visite di controllo, ferme restando le sanzioni disciplinari previste in caso di assenza ingiustificata. In riferimento a quanto sopra esposto, si applicano le relative vigenti disposizioni INPS.
17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'UCSC. 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'U.C.S.C. fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettera a, b, c, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'U.C.S.C., di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
18. Il dipendente che dovesse assentarsi per indisposizione fisica durante la prestazione lavorativa deve produrre certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica o dal medico curante: in tal caso, l'assenza medesima viene considerata, agli effetti contrattuali, "malattia" per le ore non lavorate. Nel caso in cui non venisse prodotta la prescritta certificazione medica, il dipendente dovrà recuperare le ore non lavorate, entro il mese successivo a quello dell'evento.
19. Gli adempimenti a carico del dipendente ai sensi dei commi 7, 8, 9 e 10 vengono da questi assolti secondo le vigenti modalità, fermo restando che le medesime potranno essere aggiornate dall'UCSC in relazione a modificate esigenze organizzative, previa relazione con le OO.SS. secondo gli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

ART. 36 - Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica -

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l' U.C.S.C. non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative dei vari settori, anche in posizioni lavorative di minor aggravio, ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
2. L' U.C.S.C., a tal fine, per il tramite del Collegio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, accerta quali siano le mansioni che il dipendente, in relazione alla categoria, alla posizione economica e al profilo professionale di ascrizione, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti mutamento di profilo.
3. In caso di mancanza di posti, ovvero nell' impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute ai sensi del comma 2, previo consenso dell' interessato e purchè vi sia la disponibilità organica, l'UCSC può impiegare il dipendente in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche collocandolo in un livello economico immediatamente inferiore della medesima categoria oppure in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione. Il soprannumero è consentito solo congelando un posto di corrispondente categoria e posizione economica.
4. L'UCSC attiva la procedura dei commi precedenti anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporalmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni. In tal caso, anche l' inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall' organo collegiale di cui al comma 2 come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.
5. Nel caso in cui venga collocato nella posizione economica inferiore, il dipendente ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell' art. 4, comma 4 della legge 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico conseguito ai sensi del comma 3, senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.
6. Sull' applicazione dell' istituto l' U.C.S.C. fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'articolo 9, comma 3.
7. La sorveglianza sanitaria dei dipendenti ed i relativi giudizi di idoneità ai rischi lavorativi specifici sono attribuiti, ai sensi del D.Lgs. n.626/94, al Medico Competente. Avverso il giudizio espresso da quest'ultimo è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, al Collegio medico legale della ASL territorialmente competente.

ART. 37 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio-

1. E' fatto obbligo al dipendente che subisce un infortunio sul lavoro di denunciare l'evento immediatamente al superiore diretto o al sostituto, tranne in casi di comprovata impossibilità. Il superiore diretto o il sostituto è tenuto, a sua volta, a darne comunicazione alla Direzione del Personale, Ufficio Gestione Personale non Docente, entro le 24 ore successive al verificarsi dell'evento dannoso, affinché possano essere espletati gli adempimenti di legge, provvedendo tempestivamente alla compilazione e all'invio della modulistica prevista dalla vigente procedura in materia di infortunio.
2. Il dipendente deve comunicare alla Direzione del Personale, Ufficio Gestione Personale non Docente, di volta in volta, l'eventuale prolungamento del periodo di inabilità disposto dall'INAIL o dal medico curante e non può essere riammesso in servizio senza certificato medico definitivo, se l' assenza per infortunio abbia superato i tre giorni di calendario.
3. Il dipendente che non effettua rispettivamente la denuncia o la comunicazione di cui sopra, tranne nei casi di comprovata impossibilità, è soggetto a sanzione disciplinare.
4. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o a malattia professionale, il dipendente conserva il diritto alle ferie.
5. Nel caso in cui il dipendente infortunato, o che abbia contratto malattia professionale, non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di svolgere le sue normali mansioni, il dipendente medesimo sarà mantenuto in servizio e adibito a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.
6. Il dipendente conserverà il trattamento economico goduto prima dell'infortunio o della malattia professionale.
7. L'U.C.S.C. ha diritto di rivalsa sulle somme erogate per il dipendente dall'INAIL a titolo di indennità temporanea per il periodo di assenza.
8. In caso di assenza dovuta ad infortunio o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. I periodi trascorsi in infortunio o in malattia per causa di servizio non entrano nel cumulo per il periodo massimo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio dell'indennità di produttività .

ART. 38 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità-

1. La lavoratrice a tempo indeterminato o determinato non può essere adibita ad alcuna attività lavorativa:
 - a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto, fino alla data effettiva del parto;
 - b) durante i tre mesi dopo il parto.
2. Nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto e del periodo ante-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
3. Ferma restando la durata complessiva dell'assenza di cui al comma 1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dai tre mesi, fino ad un mese, precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi, fino a cinque, successivi al parto. Il periodo minimo obbligatorio di astensione prima della data presunta del parto è pertanto pari a un mese.
4. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta l'intera retribuzione fissa mensile, di cui alle voci previste dall'articolo 57, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'articolo 84, nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalle parti.
5. In caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, spetta a quest'ultimo il diritto di astenersi dal lavoro, con la retribuzione di cui al comma 4, nei primi tre mesi dalla nascita del figlio.
6. Nei primi otto anni di vita del bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi (complessivamente le astensioni non possono eccedere i dieci mesi). L' astensione di entrambi i genitori può essere contemporanea. Può essere fruita anche se l'altro genitore non ne ha diritto (coniuge disoccupato o lavoratore autonomo). Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti tale diritto per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite per lo stesso è elevato a sette mesi ed il limite complessivo a undici mesi. Qualora vi sia un solo genitore, il periodo di astensione non deve superare dieci mesi.
7. Nel caso di astensione facoltativa ai sensi del comma precedente, al genitore compete una indennità pari al 30% della retribuzione, fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo complessivo massimo tra i genitori di sei mesi (periodo coperto da contribuzione figurativa ai fini previdenziali); i primi 60 giorni di astensione facoltativa, entro i primi tre anni di vita del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, sono considerati permessi per i quali spetta l'intera retribuzione di cui al comma 4. Detti permessi non riducono le ferie, sono validi agli effetti dell' anzianità di servizio e possono essere fruiti cumulativamente nell' anno solare con gli altri permessi retribuiti; i periodi di astensione facoltativa retribuiti al 30%, o non retribuiti sono computati nell' anzianità di servizio, esclusi gli effetti (cioè, la non maturazione) relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro di cui al comma precedente, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione; in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine sopra citato, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
9. Durante il primo anno di vita del bambino, le lavoratrici madri e, in alternativa, i padri lavoratori (previa richiesta) hanno diritto a due periodi di riposo di un' ora retribuita ciascuno, nell' arco della giornata anche cumulabili fra loro. Qualora l' orario di lavoro sia inferiore alle 6 ore, si ha diritto ad una sola ora di riposo. Nel periodo in cui si fruisce dei riposi in questione, sono vietate le prestazioni straordinarie.
10. In caso di parto plurimo, le ore di riposo sono raddoppiate e pertanto competono:

- a) due ore di riposo, nel caso di giornata lavorativa inferiore alle sei ore;
- b) quattro ore di riposo, nel caso di giornata lavorativa di almeno sei ore.

Le ore aggiuntive rispetto a quelle spettanti in caso di parto singolo possono essere utilizzate anche dal padre.

11. I periodi di riposo, nel loro complesso, sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi debitamente certificati:

- a) figli affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (l'ipotesi è comprensiva del caso di lavoratrice dipendente che non se ne può avvalere in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione - lavoratrice domestica e a domicilio -; non comprende, invece, il caso di madre che non se ne avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa);
- c) madre non lavoratrice dipendente (l'ipotesi è comprensiva del caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.; non comprende, invece, il caso in cui la madre non svolga attività lavorativa).

12. I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

13. Ferma restando l'applicazione dell'art.3 della legge 1204/1971, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata di allattamento si accerti che l'espletamento della attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'UCSC provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività nell'ambito di quelle disponibili che comportino minor aggravio psico-fisico.

14. Le lavoratrici madri e i lavoratori padri possono usufruire di permessi per cure ai figli. Tali permessi possono essere utilizzati anche se l'altro genitore non ne ha diritto (coniuge disoccupato o lavoratore autonomo). Tale situazione deve essere debitamente documentata. I genitori durante i primi 8 anni di età del bambino possono assentarsi dal lavoro:

- a) fino al compimento del 3° anno:
30 gg. complessivi tra i genitori in ragione d'anno, da utilizzare dagli stessi alternativamente, retribuiti con le modalità di cui al comma 4. Esaurito il periodo, nell'anno possono essere usufruiti permessi non retribuiti;
- b) dai 3 agli 8 anni:
entro un massimo di 5 gg. all'anno per genitore, non retribuiti.

I permessi retribuiti al 100% non riducono le ferie, sono validi agli effetti dell'anzianità di servizio e possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare con gli altri permessi retribuiti. I periodi di astensione per malattia del bambino non retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusivi gli effetti (cioè la non maturazione) relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

15. I periodi di assenza di cui ai commi 7 e 14, nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

16. La malattia del bambino, che dia luogo a ricovero ospedaliero ovvero nelle forme previste per il dipendente, interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

17. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari nei modi e nei limiti indicati dalla L. n. 903/1977 come modificata dalla L. n. 53/2000. Si applicano altresì nei casi di adozioni internazionali, nei modi e nei limiti indicati dalla disciplina vigente in materia.

18. Per quanto non indicato valgono le norme della L. 1204/71 e successive modificazioni e integrazioni e la L. 53/2000.
19. Per le modalità di fruizione delle assenze di cui al presente articolo, si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

ART. 39 -Servizio militare-

1. Il rapporto del dipendente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n.958. Durante tale periodo, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza alcun diritto di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprende servizio entro il termine indicato dal comma 1.
3. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione della anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.
4. Nel caso di richiamo alle armi, si applica la disciplina dei commi 1 e 3 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo del richiamo. Durante tale periodo al dipendente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rinvia alla disciplina dettata in materia dalla legge 24 dicembre 1986, n. 958.

ART. 40 –Aspettativa-

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dai precedenti artt. 35 e 37 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lett. a) e b) della legge n. 335/1995 e successive modifiche ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'UCSC, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa ovvero del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure di cui ai successivi artt. 45 e 46.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati -ai sensi dell'art.4, commi 2 e 4 della legge 53/2000- dal Regolamento interministeriale 278/2000. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo. Per le modalità di fruizione del congedo di cui al presente comma si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.
9. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono disciplinati dal Regolamento di cui al precedente art. 8, comma 7.
10. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

11. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge.
12. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 11 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
13. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 10 e 11 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

CAPO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ART. 41 -Cause di cessazione del rapporto di lavoro-

1. Al superamento del periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 13, 35, 37 e 45, ha luogo:
 - a) per compimento del limite massimo di età, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
 - b) per recesso del dipendente.

ART. 42 -Obblighi delle parti-

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'UCSC, nel rispetto dei termini di preavviso.
2. Nel caso di cui all'art. 41, comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista, senza l'obbligo per l'U.C.S.C. di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

ART. 43 -Termini di Preavviso-

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - b) 3 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c) 4 mesi per i dipendenti con anzianità oltre i 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'U.C.S.C. ha diritto di trattenere, su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso.
6. Il dipendente ha diritto di usufruire delle ferie non godute e/o delle ore di lavoro eventualmente prestate in eccedenza e non retribuite o durante il periodo di preavviso o prorogando i termini del medesimo della corrispettiva assenza, fermo restando che è facoltà dell'U.C.S.C. non consentire la fruizione delle ferie e/o dei permessi e che, in tal caso, si dà luogo al pagamento sia dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute sia delle ore suddette.
7. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui al successivo art. 100, comma 2, lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il presente comma si applica a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto.
8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

CAPO IV -NORME DISCIPLINARI-

ART. 44 –Codice di comportamento-

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione dell'UCSC con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell' attività, antepoendo il rispetto della legge e l' interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente impronta il proprio comportamento al perseguimento dell'efficienza e dell' efficacia nell'impiego delle risorse, nel raggiungimento dei fini istituzionali dell'UCSC e nell'erogazione dei servizi da esso forniti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell' esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente contratto, le disposizioni per l' esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'UCSC, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d' ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme vigenti;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d' ufficio;
 - d) nei rapporti con i cittadini,
 - fornire tutte le informazioni cui abbiano titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all' attività amministrativa;
 - prestare adeguata attenzione alle loro domande e fornire le spiegazioni richieste;
 - adottare un comportamento tale da stabilire con essi un rapporto di fiducia e di collaborazione;
 - dimostrare la massima disponibilità e non ostacolare l'esercizio dei loro diritti;
 - assicurare la parità di trattamento, non rifiutando né accordando ad alcune prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri;
 - attenersi a corrette modalità di svolgimento dell'attività di competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione;
 - impegnarsi ad adempiere le proprie competenze nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dell'utenza ed assumere le responsabilità connesse ai propri compiti, limitando gli adempimenti a quelli indispensabili ed applicando ogni possibile misura di semplificazione dell'attività, agevolando lo svolgimento, da parte degli utenti, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore;
 - rispettare gli appuntamenti con i cittadini e rispondere sollecitamente ai loro reclami;
 - astenersi da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell' immagine dell' U.C.S.C.;
 - adottare un linguaggio chiaro e comprensibile nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni;
 - rispettare gli standard di qualità e di quantità fissati dall'U.C.S.C.;
 - assicurare la continuità del servizio e fornire agli utenti informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità;
 - e) rispettare l' orario di lavoro, adempiendo alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del superiore diretto;
 - f) mantenere durante l' orario di lavoro nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere durante l' orario di lavoro ad attività estranee al servizio e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non svolgere attività che possano ritardare o compromettere il proprio recupero psico -fisico;

 - h) non ritardare né affidare ad altri dipendenti, salvo giustificato motivo, il compimento di attività o l' adozione di decisioni di propria spettanza;
 - i) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite inerenti all'espletamento delle proprie funzioni e mansioni; qualora il dipendente ritenga le disposizioni ricevute palesemente illegittime, è tenuto a farlo osservare a chi le ha impartite dichiarandone le ragioni; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge vigente o costituiscano illecito;
 - j) vigilare sul corretto espletamento dell' attività dei dipendenti sottordinati, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
 - m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all' espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali; salvo casi d'urgenza, non utilizzare le linee telefoniche dell' ufficio per esigenze personali;
 - n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l' accesso ai locali dell'UCSC da parte dei dipendenti e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all' UCSC stessa in locali non aperti al pubblico;
 - p) comunicare all'UCSC la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - q) dare, in caso di malattia, tempestivo avviso ed inviare il certificato medico secondo le modalità previste dall'art. 35, salvo comprovato impedimento;
 - r) mantenere una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi, non svolgendo attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti di servizio, evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'U.C.S.C. ed astenendosi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all' adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri ovvero di propri parenti, anche nel caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
 - s) comunicare all'UCSC, nelle situazioni, nei modi e nei termini previsti dalla normativa vigente, l' assunzione di incarichi extra-istituzionali, nonché, nel rispetto della vigente disciplina in materia di diritto di associazione, la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività di servizio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati;
 - t) non costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né indurli a farlo promettendo vantaggi di carriera;
 - u) informare per iscritto l'UCSC di eventuali rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti;
 - v) non accettare da soggetti diversi dall'UCSC retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio né incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano o abbiano avuto un interesse economico in decisioni o attività inerenti al servizio;
 - w) portare durante l'orario di lavoro il tesserino di riconoscimento in base a quanto previsto dalle disposizioni emanate dall'UCSC in riferimento alle norme legislative vigenti;
 - x) prestare la propria opera conformemente ai principi di etica professionale e di umana solidarietà;
 - y) fornire all'ufficio competente tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'unità operativa di appartenenza.
4. A norma dell'articolo 10 dello Statuto dell'U.C.S.C., il dipendente deve altresì concorrere a mantenere e a rafforzare l'unità e l'identità cattolica dell'U.C.S.C. e contribuire al suo funzionamento, secondo le proprie competenze e responsabilità, sulla base dei seguenti principi di comportamento:
- a) collaborazione nell'organizzazione dell'attività didattica, anche ai fini di un'equilibrata distribuzione del carico didattico;
 - b) cooperazione nell'attività scientifica, con particolare riguardo alla circolazione delle informazioni, alla conoscenza e all'utilizzo delle relazioni instaurate con altre Università, istituti o centri di ricerca nazionali o stranieri anche extra- accademici;
 - c) dedizione particolare nell'assistenza al malato in cure nelle strutture dell'U.C.S.C.;
 - d) rispetto dei luoghi, delle strutture e dei beni in genere destinati dall'Ateneo all'attività didattica e di ricerca e ai servizi in generale, preservandone la funzionalità ed il decoro;
 - e) collaborazione alla promozione e alla realizzazione di iniziative di interesse e di utilità comune all'istituzione universitaria e di quelle atte a diffondere i valori della sussidiarietà, della responsabilità e della solidarietà.
5. L'UCSC adotta, con proprio atto da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE.

ART. 45 -Sanzioni disciplinari e responsabilità-

1. Le violazioni, da parte dei dipendenti, dei doveri disciplinati nell' art. 44 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell' infrazione, previo procedimento disciplinare, all' applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per una durata non inferiore ad un mese e non superiore a sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.

2. La sanzione disciplinare di cui alla lettera a) è inflitta dal Dirigente della struttura in cui il dipendente opera; quelle di cui alle lettere b), c), d), sono inflitte dal Direttore del Personale tramite l'Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari in base alla procedura di cui all'art. 46, quelle di cui alle lettere e), f), g) dalla Commissione di Disciplina presieduta dal Direttore della Sede di Roma o da un suo delegato e composta da tre membri effettivi e tre supplenti eletti tra i dipendenti della Sede di Roma e tre membri effettivi e tre supplenti nominati dal Direttore della Sede di Roma. I primi membri eletti o designati a comporre la Commissione di Disciplina rimarranno in carica fino al 31/12/2005.

3. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l' entità di ciascuna delle sanzioni anzidette sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell' evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all' UCSC, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del dipendente nei confronti dell' UCSC, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell' ambito del biennio previsto dalla legge;
 - f) concorso nell' infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro.

4. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 6 e 7, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell' ambito dei medesimi commi.

5. Al dipendente responsabile di più infrazioni, compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave, se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

6. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l' entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 3 e 4, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell' orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l' UCSC e gli altri dipendenti;
 - c) condotta non conforme ai principi di correttezza, efficienza, semplicità, trasparenza ed imparzialità nei rapporti con l'utenza;
 - d) violazione dei doveri di comportamento di cui all'art. 44, comma 3, lettere r), s), u), v), tesi ad evitare un conflitto di interessi con l'UCSC;
 - e) negligenza nell' esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - f) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell' UCSC o di terzi;
 - g) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'UCSC, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n.300;
 - h) insufficiente rendimento nell' assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
 - i) altre violazioni dei doveri di comportamento di cui all'art. 44, non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'UCSC, per gli utenti o per terzi.

7. Le sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per una durata non inferiore ad un mese e non superiore a sei mesi si applicano, graduando l' entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 3, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 6, che abbiano comportato l' applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 6;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l' entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell' assenza o dell' abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'UCSC, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nell'unità organizzativa assegnata dall'UCSC;
 - e) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
 - f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
 - g) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro o all'interno dell'UCSC, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell' UCSC, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell' art. 1 della legge 20 maggio 1970, n.300;
 - i) atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi comprese le molestie sessuali, le violenze morali e le vessazioni di cui vengano fatti oggetto utenti o colleghi;
 - j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all' UCSC, agli utenti o a terzi.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell' anno, nelle mancanze previste dal comma 7, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l' applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 9, lett. a);
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' UCSC o ad essa affidati;
 - c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra unità organizzativa della stessa UCSC;
 - d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
 - e) persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitto che, commesso fuori del servizio e pur non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, per la sua specifica gravità non consenta la prosecuzione del rapporto.
 - g) violazione dei doveri di comportamento, non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 3, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
9. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l' impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - c) condanna passata in giudicato:
 - per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall' art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - d) condanna passata in giudicato, quando dalla stessa consegue l' interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - e) violazioni intenzionali dei doveri non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 3, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

ART. 46 -Procedure disciplinari-

1. Salvo il caso del rimprovero verbale che è rimesso alla competenza del dirigente della struttura in cui il dipendente opera, nei confronti del dipendente medesimo non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare, senza previa contestazione scritta dell' addebito e senza aver sentito direttamente a sua difesa il dipendente stesso che può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell' associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, salvo rinuncia alla difesa medesima da parte dell'interessato.
2. Nel caso in cui la sanzione da infliggere non sia di sua competenza, il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 1, segnala i fatti alla Direzione del Personale entro dieci giorni da quando ne ha avuto conoscenza per l' istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto, si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
3. Il procedimento disciplinare deve iniziare tempestivamente e comunque entro 20 giorni dalla notifica dei fatti alla Direzione del Personale e deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell' addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dal giorno della convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
5. Al dipendente, o su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l' accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Gli organi di cui all'art. 45, comma 2, a seguito dell'istruttoria condotta dall'unità dirigenziale competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irrogano la sanzione applicabile tra quelle indicate nel precedente art. 45; con il consenso del dipendente, la sanzione applicabile può essere ridotta; in tal caso essa non è più suscettibile di impugnazione; quando si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, viene disposta la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all' interessato.

Avverso le sanzioni inflitte dal Direttore del Personale il dipendente può ricorrere al Direttore della Sede di Roma entro 30 giorni dalla irrogazione delle sanzioni stesse.

Per quanto concerne i provvedimenti di competenza della Commissione di Disciplina si rinvia all'art. 49.

7. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
8. Le sanzioni eventualmente irrogate non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
9. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso di connessione con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l' UCSC venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato, nei termini previsti dal comma 1, dalla data di conoscenza della sentenza.
10. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 9 è riattivato entro 180 giorni da quando l' UCSC ha avuto notizia della sentenza definitiva.
11. Al Capo IV –NORME DISCIPLINARI- di cui al TITOLO I, PARTE IV, articoli 44, 45, 46, 47, 48, 49 e 50 del presente contratto deve essere data pubblicità mediante affissione in un luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2 ed entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello dell' affissione. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre.

ART. 47 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare-

1. L'UCSC, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l' allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell' anzianità di servizio.

ART. 48 -Sospensione cautelare in caso di procedimento penale-

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d' ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l' applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.
3. L' UCSC, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l' obbligo di sospensione, nei casi previsti dall' art. 15, comma 1, della legge 19 marzo 1990, n. 55 , come sostituito dall' articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall' art 46, commi 9 e 10.
6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione fissa mensile e l' assegno per il nucleo familiare, eventualmente spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al dipendente, se fosse rimasto in servizio. In caso di morte del dipendente si applica l'art.2122 del Codice Civile.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni.
9. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 49 – Commissione di Disciplina -

1. In ordine all'attività della Commissione di Disciplina come definita ai sensi dell'art. 45, comma 2 del presente contratto continua ad applicarsi, per quanto compatibile, la vigente disciplina.

ART. 50 –Controversie individuali -

1. Qualora il dipendente, per eventuali controversie relative al rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 410 e seguenti del codice di procedura civile, non intenda esperire il tentativo di conciliazione dinanzi al Collegio istituito presso la Direzione Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Roma, può avvalersi delle procedure di conciliazione in sede sindacale previste dal presente articolo.
2. Il dipendente e l'Organizzazione Sindacale alla quale egli aderisce, o alla quale abbia conferito mandato, inoltrano all'UCSC la richiesta di conciliazione a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.
3. La richiesta deve contenere l'invito a presentarsi, per l'esperimento del tentativo, nel decimo giorno dal ricevimento della raccomandata, in luogo determinato.
4. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 90 giorni dalla presentazione della richiesta; trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini della procedibilità della domanda giudiziale o extra-giudiziale.
5. All'esito del tentativo viene formato un verbale di accordo ovvero di mancata presentazione o mancato accordo, con l'indicazione, in tal caso, delle ragioni del permanente dissenso. In esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano

CAPO V -DISPOSIZIONI PARTICOLARI-

ART. 51 -Formazione e aggiornamento professionale-

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata ad accrescere le competenze e a perseguire più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza dei dipendenti rispetto agli obiettivi generali di miglioramento dei processi organizzativi e produttivi.
2. L'attività formativa si realizza sia attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione, finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità, in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti, in conformità ai programmi di cui all' art.4, comma 2 punto VI.
3. La formazione dei dipendenti di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall' U.C.S.C. ai sensi del comma precedente.
4. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi quelli in distacco sindacale. I dipendenti in posizione di comando fruiscono della formazione salvo che per i corsi di cui alla successiva lettera b). I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio_e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:
 - a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell' art. 21, comma 2;
 - b) corsi di aggiornamento finalizzati all' obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:
 - ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
 - ai processi di ristrutturazione, organizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
 - alle discipline concernenti l' organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione dei dipendenti.
5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l' accertamento dell' avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l' attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.
6. I dipendenti che partecipano alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'U.C.S.C. sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell' UCSC. I corsi sono tenuti, di norma, durante l' orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. Le parti, fermo restando il debito orario contrattuale, potranno, altresì, prevedere particolari articolazioni dell' orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali.
7. L' aggiornamento obbligatorio stabilito dall' U.C.S.C. e svolto in orario di lavoro riguarda anche:
 - a) l' uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico;
 - b) l' uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;
 - c) ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dall'U.C.S.C. anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali;
 - d) l'istituto del comando finalizzato, con la precisazione che esso è disposto dall'U.C.S.C.
8. L'U.C.S.C., nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale, anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore.

9. L'U.C.S.C., nell' ambito degli obiettivi di cui all' art 18 del presente contratto, promuove la formazione e l' aggiornamento specifico dei dipendenti cui viene attribuito l' incarico di cui all' art. 26.
10. L'U.C.S.C, per garantire le attività formative di cui al presente articolo, utilizza tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge nazionali e/o regionali, ovvero da particolari normative dell' Unione Europea.
11. L' aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dipendenti interessati, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell' orario di lavoro. Nell' aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l' istituto del comando finalizzato.
12. L'U.C.S.C., qualora ritenga che l'aggiornamento facoltativo previsto dal comma precedente sia in linea con i programmi di formazione dei dipendenti e comunque strettamente connesso con l'attività di servizio, può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.
13. In attuazione dei programmi di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento, di cui all' art.4, comma 2 punto VI del presente contratto, il dirigente responsabile esprime parere, ai fini dell'accoglimento o meno da parte della Direzione del Servizio Personale, sulle domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei dipendenti fornendo a tutti, a rotazione, l' opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento.
14. La partecipazione dei dipendenti all' attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
 - a) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio dei dipendenti organizzati dall'U.C.S.C.;
 - b) formazione di base e riqualificazione professionale;
 - c) incarichi di insegnamento nei corsi di diploma universitario ad esaurimento e nei corsi di laurea delle professioni sanitarie, affidati dall'UCSC;
 - d) incarichi di tutor nei corsi di diploma universitario ad esaurimento e nei corsi di laurea delle professioni sanitarie;
 - e) incarichi di coordinatore del tirocinio tecnico pratico dei corsi di diploma universitario ad esaurimento e nei corsi di laurea delle professioni sanitarie.
15. Le attività di cui al comma 13 sono riservate di norma ai dipendenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l' eventuale integrazione di docenti esterni.
16. I dipendenti sono ammessi alla didattica secondo le modalità previste dall'U.C.S.C, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.
17. L'attività didattica è svolta secondo i criteri fissati e remunerata nella misura stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'UCSC.
18. Per la regolamentazione dei criteri e delle modalità riguardanti l'Educazione Continua in Medicina, relativa al personale del ruolo sanitario interessato dal programma, tenuto conto della specifica e innovativa materia, le parti convengono di affrontare successivamente il tema nel quadro degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

ART. 52 -Congedi per la Formazione –

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'UCSC, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla DSP- Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali, per il tramite del dirigente responsabile, una specifica domanda, contenente l'indicazione della attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Con Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, sono definiti i criteri per la distribuzione ed utilizzazione della percentuale di cui al comma 2 e l'ordine di priorità da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla stessa percentuale.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'UCSC può differire motivatamente –comunicandolo per iscritto- la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Durante il periodo di congedo al lavoratore si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'UCSC ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nei precedenti artt. 35 e 37.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
8. Ai sensi dell'art. 7, L. 53/2000, al dipendente che usufruisce dei congedi per la formazione di cui al presente articolo è data facoltà di chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

ART. 53 -Previdenza Complementare-

1. Le parti si impegnano ad iniziare immediatamente dopo la sottoscrizione del presente CCL le trattative finalizzate alla definizione della materia.

PARTE V – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE-

ART. 54 -Trattamento economico stipendiale di prima applicazione-

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1° gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998, la struttura della retribuzione dei dipendenti è così rideterminata:
 - a) il trattamento economico iniziale dei dipendenti inseriti nelle categorie è indicato nella tabella Allegato A ed è costituito dalla somma dello stipendio tabellare iniziale e dell' indennità di qualificazione professionale nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali, come da specifica della tabella Allegato B;
 - b) nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria di inquadramento, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive, i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella Allegato C, primo e secondo prospetto;
2. Il differenziale economico prodotto dal trattamento della prima, seconda, terza e quarta fascia, quale indicato nel prospetto 2/C1 della tabella Allegato C, si aggiunge all' importo del trattamento economico iniziale di cui al comma 1 lettera a);
3. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.
4. A decorrere dal 1° gennaio 1998, ai dipendenti resta attribuito, a titolo di indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall' eventuale residuo dell' indennità di qualificazione professionale non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella Allegato D e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati.
5. L' importo dell' indennità professionale specifica di cui al precedente comma confluisce, comunque, nel Fondo dell' art. 77 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 55 -Norme transitorie e finali dell'i nquadramento economico di prima applicazione-

1. In prima applicazione, i dipendenti in servizio al 1° gennaio 1998 sono inquadrati dalla stessa data, senza incremento dei costi, nelle nuove fasce retributive secondo le indicazioni contenute nella tabella Allegato E, fermo restando quanto previsto dai successivi commi 2, 3 e 4.
2. I dipendenti appartenenti al V livello infermieristico (infermieri generici e puericultrici), i quali risultino beneficiari delle maggiorazioni dell'indennità della professione infermieristica per l' avvenuto raggiungimento dell' anzianità, mantengono un assegno "ad personam", rispettivamente di £ 120.000, 240.000, 360.000 annue lorde, secondo quanto disposto dalla Tabella Allegato E.
3. I dipendenti appartenenti al VI livello infermieristico (infermiere) mantengono un assegno "ad personam" di lire 155.000 annue lorde, secondo quanto disposto dalla tabella Allegato E.
4. I dipendenti appartenenti al livello VIII bis (coadiutore amministrativo) e VIII ter (coadiutore amministrativo capo) mantengono un assegno "ad personam" di lire 90.000 annue lorde, secondo quanto disposto dalla tabella Allegato E.
5. Ai dipendenti di cui ai commi precedenti ai quali, alla data del comma 1, risulti attribuito, in applicazione di quanto disposto dalla tabella Allegato E, un trattamento economico superiore a quello delle fasce di inquadramento, la differenza retributiva, comunque riconosciuta a titolo di assegno "ad personam", sarà riassorbita con l'acquisizione della fascia successiva.
6. Il personale infermieristico che ha beneficiato delle maggiorazioni della relativa indennità previste dall' art. 49, comma 1, secondo periodo e comma 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384, successivamente al 1° gennaio 1998 ed entro la data di sottoscrizione del presente contratto, è inquadrato nelle relative fasce retributive indicate nella tabella Allegato E con decorrenza dalla data dell' avvenuta maggiorazione.
7. I dipendenti appartenenti al VII livello infermieristico (caposala) beneficiano di una integrazione di lire 111.000 annue lorde, secondo quanto disposto dalla tabella Allegato E.
8. Ai dipendenti di livello VIII bis e VIII ter, con decorrenza dall' entrata in vigore del presente CCL, è attribuita una integrazione del trattamento economico iniziale, da inserire nella colonna D della tabella Allegato B, di £. 257.000 annue lorde.
9. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella Allegato E, la cui corresponsione grava sul Fondo dell' art. 77, rimangono nel Fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, dei dipendenti che ne erano destinatari.
10. Ai dipendenti neo assunti nel periodo transitorio dal 1° gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella Allegato A per la categoria di appartenenza, nonché l' indennità professionale specifica, ove spettante.
11. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all' interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità professionale specifica. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l' incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.
12. In caso di passaggio di profilo di cui all' art. 22, comma 3, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante.
13. La misura comune delle indennità di qualificazione professionale come specificata nella tabella Allegato B, colonna quarta, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile al fini del trattamento di fine rapporto e del trattamento di

previdenza. Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica", in quanto proveniente dal medesimo emolumento, nonché le integrazioni previste dai commi 7 e 8.

ART. 56 -Criteri per la progressione economica orizzontale-

1. La progressione economica prevista dall' art. 54, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del presente contratto, nel limite delle risorse finanziarie disponibili nel Fondo di cui all' art. 77, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all' impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - b) per i passaggi all' ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
 - del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l' utenza;
 - del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l' effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
 - dell' iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell' organizzazione del lavoro ovvero che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.
2. Verranno anche prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all' art. 55.
3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), sono adottate le metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti di cui allo specifico Regolamento, adottato dall'U.C.S.C., con le procedure di cui all'art.6, punto B.
4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i dipendenti - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell' art. 27- selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine, l'U.C.S.C. pianifica i citati passaggi, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili nell'apposito Fondo di cui all'art. 77 - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente, fermo restando che il numero dei dipendenti che possono acquisire la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie predette.
5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l' art. 27, comma 9.

ART. 57 -Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari-

1. Dal 1° novembre 1998, la struttura della retribuzione dei dipendenti dell'U.C.S.C., in applicazione dell' art. 54, è così rideterminata.
 - a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell' ex indennità di qualificazione professionale;
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) retribuzione individuale di anzianità;
 - d) fascia retributiva superiore;
 - e) indennità professionale specifica;
 - f) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;
 - g) compensi legati alla produttività (incentivazione e indennità di produttività);
 - h) compensi per lavoro straordinario;
 - i) indennità di posizione.
 - j) indennità di coordinamento con le modalità e le decorrenze di cui al successivo art. 84.
2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera j) ove spettanti;
3. Ai dipendenti è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare in aggiunta all'indennità di residenza di cui all'art. 65.
4. Il trattamento tabellare iniziale dei dipendenti di cui alla tabella Allegato B, colonna C, è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità, secondo quanto previsto nella tabella Allegato F, a decorrere dalla date indicate nei relativi prospetti. Il trattamento economico iniziale annuo risulta dalla tabella Allegato G.
5. In attuazione del comma 4, i valori delle fasce economiche indicati nella tabella Allegato C sono sostituiti –con le decorrenze ivi indicate- da quelli previsti nelle tabelle Allegato H ed I. Di conseguenza, i valori della tabella Allegato E sono da aggiornare in modo automatico.
6. Il valore dell' indennità professionale specifica di cui alla tabella Allegato D rimane invariato.

ART. 58 – Trattamento di Fine Rapporto-

1. La retribuzione utile ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo tiene conto di tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.
2. Le seguenti voci concorrono alla formazione della retribuzione utile:
 - a) Stipendio tabellare iniziale di livello in godimento, comprensivo del valore delle indennità comuni conglobate e della maggiorazione dell'indennità infermieristica;
 - b) Retribuzione individuale di anzianità;
 - c) Fascia retributiva superiore;
 - d) Indennità integrativa speciale;
 - e) Tredicesima mensilità;
 - f) Indennità di posizione;
 - g) Indennità di funzione;
 - h) Indennità di funzioni superiori;
 - i) Indennità professionale specifica;
 - j) Indennità Rx;
 - k) Indennità di mansione;
 - l) Indennità di produttività;
 - m) Assegno mensile "ad personam" (ex art. 83 CCL U.C.S.C. 85/87) di £. 38.625;
 - n) Assegno mensile "ad personam" (ex Accordo 15 giugno 2000) di £. 78.000;
 - o) Assegno annuo "ad personam" (ex Accordo 15 giugno 2000) – ex quattordicesima;
 - p) indennità di coordinamento di cui all'art. 84 del presente contratto.

ART. 59 -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 sotto la sua diretta e personale responsabilità gestionale, nei limiti della quota di risorse assegnata ai sensi del successivo comma 3. Le parti si incontrano, di norma, due volte l' anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l' effettuazione.
3. L'U.C.S.C. determina 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 sulla base dei criteri definiti ai sensi dell' art. 4, comma 2, punto XII. L' utilizzo delle risorse all' interno delle unità operative delle predette articolazioni è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali, con l'esclusione di quello riferito all'eventuale doppio turno eccezionalmente prestato, all'eventuale sospeso riposo e di quello effettuato in pronta disponibilità..
4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% dei dipendenti in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.
5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto della partecipazione a commissioni, ivi comprese quelle relative a concorsi indetti dall'U.C.S.C., o ad altri organismi collegiali dell'U.C.S.C., nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi, nonché dell' assistenza all' organizzazione di corsi di aggiornamento.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2 possono essere compensate, a domanda del dipendente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, inderogabilmente in corso d'anno.
7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
 - a) stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;
 - b) indennità integrativa speciale, in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
 - c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.
8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno feriale, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno feriale (dalle ore 22 alle ore 7 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
9. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui al precedente comma 7 è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile (art. 100, comma 2, lett. b) la quale è costituita dal valore della retribuzione mensile (art. 100, comma 2, lett. a) -a sua volta costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, sono quelli riportati nella tabella Allegato M, colonna C, prospetto n. 2- e dalla fasce economiche di cui all'art. 54, comma 1 del presente contratto, nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella Allegato R al presente contratto. La retribuzione base mensile è comprensiva del rateo della tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del precedente comma 8. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'articolo 29 del presente contratto il valore del divisore è fissato in 151.
10. Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, in sede di determinazione della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, continuano ad essere corrisposti gli importi, se più favorevoli, derivanti dai criteri previsti dai previgenti accordi in materia, fermo restando che la differenza derivante all'applicazione dei criteri di determinazione della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario previsti dagli accordi previgenti in materia in luogo dei criteri fissati dai precedenti commi 7 e 9 viene mantenuta fino al suo completo assorbimento per effetto degli incrementi del trattamento tabellare iniziale derivanti dai rinnovi contrattuali.
11. I compensi per il lavoro straordinario sono a carico del Fondo di cui all' art. 75.

ART. 60 -Indennità per particolari condizioni di lavoro-

1. E' confermata l' indennità di pronta disponibilità nell'importo di £ 40.000 lorde per ogni turno di 12 ore.
2. Ai dipendenti del ruolo sanitario, appartenenti alle posizioni funzionali corrispondenti agli ex V, VI e VII livello retributivo ed operanti in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a £.8.700. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione dei dipendenti nei tre turni, tale che nell' arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato dall' U.C.S.C.. Tale indennità viene erogata se si effettuano almeno due turni notturni nel mese, salve le eccezioni derivanti da turnazioni stabilite dall'UCSC per far fronte a particolari esigenze organizzative. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
3. Ai dipendenti di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dall'ex III all' ex VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'U.C.S.C. per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a £. 4.000. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione dei dipendenti su due turni, tale che nell' arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio in relazione al modello di turni adottato dall'U.C.S.C.. Tale indennità viene erogata se si effettuano almeno quattro turni pomeridiani nel mese. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
4. Ai dipendenti del ruolo sanitario appartenenti alle ex-qualifiche di caposala e ostetrica i quali non effettuano i turni di cui ai commi 2 e 3 ma operano su un solo turno, in quanto responsabili dell'organizzazione, dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura, compete un' indennità mensile, lorda, di lire 50.000, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4, ma solo con l' indennità di cui al comma 5.
5. Ai dipendenti dell'area infermieristica del ruolo sanitario competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
 - a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: £. 8.000;
 - b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: £. 8.000;
 - c) nei servizi di malattie infettive: £. 10.000.

Per l'erogazione di dette indennità, sono confermati gli accordi in materia vigenti che saranno oggetto di periodica revisione tra le parti in relazione all'evoluzione del quadro organizzativo.

6. Ai dipendenti del ruolo sanitario appartenenti alle ex posizioni funzionali di V, VI e VII livello, operanti su un solo turno nelle terapie intensive e nelle sale operatorie, compete un' indennità mensile lorda di lire 55.000 non cumulabile con le indennità di cui ai commi 2 e 3, ma solo con l' indennità del comma 5.
7. Ai dipendenti appartenenti alle posizioni funzionali di ex III (ausiliario socio sanitario) e IV (operatore tecnico addetto all'assistenza) livello retributivo assegnati ai servizi indicati nel comma 5, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di £. 2.000.
8. Le indennità previste nei commi 5 e 7 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
9. Ai dipendenti, anche non turnisti, i quali prestano l' orario ordinario di lavoro durante le ore notturne, spetta un'indennità nella misura unica uguale per tutti di £. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 7.
10. Ai dipendenti i quali prestano servizio di turno il giorno festivo, compete un'indennità di £. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell' orario di turno; tale indennità è ridotta a £. 15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell' orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell' arco delle 24 ore del giorno festivo, non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un' indennità festiva.
11. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 4 e 6, decorrono dal 1° gennaio 1998 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dalla disciplina contrattuale previgente.

12. Le indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo di cui dall'articolo 75.

ART. 61 –Indennità di posizione-

1. Al dipendente cui sia conferito l' incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 26 e 27 compete, oltre al trattamento economico in godimento secondo la categoria e livello di appartenenza e alla fascia economica in godimento, un' indennità in misura variabile da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000 corrisposta su tredici mesi, tenuto conto che il valore complessivo dell'indennità comprende il rateo di tredicesima.
2. L'indennità di cui al comma 1 è incompatibile con i compensi per lavoro straordinario.
3. Nel caso in cui, per effetto di una diversa organizzazione dell'U.C.S.C., la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l' ultima fascia, allo stesso viene attribuito a titolo personale – un importo pari all' ultimo incremento di fascia ottenuto.
4. L'indennità di cui al presente articolo è a carico del Fondo di cui all'articolo 77 e viene riattribuita al Fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, del dipendente che ne era destinatario.

ART. 62 – Indennità peculiari dell’U.C.S.C. -

1. Sono confermate le seguenti indennità, ai sensi di quanto previsto nella Preintesa 15/6/2000:
 - a) Indennità di funzione;
 - b) Indennità ad personam (ex-I.u.s.i. 270/384);
 - c) Indennità di residenza;
 - d) Indennità per assegno di studio;
 - e) Indennità di mansione;
 - f) Indennità per indumenti di lavoro (calzature);
 - g) Indennità di presenza;
 - h) Indennità di semiturno;
 - i) Indennità maggiorata di turno notturno;
 - j) Indennità aggiuntive.

2. Le indennità di cui al comma 1 derivano da accordi precedenti al presente CCL e, in quanto tali, costituiscono una quota peculiare ad aggiuntiva del trattamento accessorio dei dipendenti, quale stabilito dal presente articolato contrattuale.

ART. 63 -Indennità di funzione-

1. L'indennità di funzione di lire 120.000 lorde erogata per 12 mensilità ai dipendenti appartenenti alla posizione funzionale ex VIII bis (coadiutore amministrativo) e l'indennità di funzione di lire 466.000 lorde erogate per 12 mensilità ai dipendenti appartenenti alla posizione funzionale ex VIII ter (coadiutore amministrativo capo) sono confermate come assegno "ad personam".
2. L'indennità di funzione di £ 89.187 finora erogata per dodici mensilità ai dipendenti appartenenti alla posizione funzionale di ex VII livello (Collaboratore Direttivo Tecnico) cessa di esistere con l'entrata in vigore del presente contratto per effetto dell'inquadramento previsto per i suddetti dipendenti dal precedente articolo 24.
3. Altre eventuali indennità comunque erogate ai dipendenti allo stesso titolo sono confermate come assegno "ad personam".
4. Gli assegni di cui ai commi 1 e 3 sono riassorbibili in caso di attribuzione dell'indennità di posizione di cui al precedente articolo 61, nonché in caso di eventuale attribuzione dell'indennità di coordinamento di cui al successivo articolo 84.

ART. 64 –Indennità ad personam-

1. Ai dipendenti appartenenti alle sottoindicate ex qualifiche è confermata, ad personam e per 12 mensilità, un'indennità già denominata "ex-I.u.s.i. 270-384".
2. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata nelle misure lorde di seguito indicate e riassorbita con i miglioramenti economici e di carriera:

Qualifica	Importo mensile
- Commesso	45.000
- Tecnico di Radiologia su due turni	55.000
- Capi tecnici di Radiologia su due turni	55.000
- Tecnici di Emodinamica su due turni	55.000
- Capi tecnici di Emodinamica su due turni	55.000
- Maestra Ostetrica (ex 8 bis)	15.000
- Direttrice didattica (ex 8 bis)	15.000
- Infermiere generico	10.000
- Infermiere generico Terapie Intensive su due turni	65.000
- Puericultrice	10.000
- Ostetrica (sala parto) su due turni	55.000

3. Per i dipendenti appartenenti all'ex posizione funzionale 5 livello (operatori tecnici specializzati), l'indennità ad personam di £. 78.000 erogata allo stesso titolo per dodici mensilità è riassorbita interamente con l'indennità professionale specifica di pari importo, prevista dall'articolo 57, comma 1, tabella Allegato D.

ART. 65 -Indennità di residenza-

1. E' confermata un'indennità di residenza composta da un importo fisso per tutti i dipendenti, riferito alla sede di lavoro e maggiorato di un importo variabile in relazione al numero dei familiari conviventi e a carico. Tale indennità viene erogata annualmente in un'unica soluzione nelle misure sottoindicate:

	IMPORTI ANNUI LORDI Sede di Lavoro Roma
Importo fisso per tutti i dipendenti	L. 100.000
Tale importo è così maggiorato per i seguenti familiari conviventi e a carico:	
- per coniuge (a):	L. 340.000
- per ciascun figlio in età prescolare, o studente (b) che non sia beneficiario dell'assegno di studio di cui al successivo punto 2), o non studente in età compresa fra i 14 e i 18 anni, oppure totalmente e permanentemente inabile:	L. 120.000
- per ciascun ascendente e/o collaterale (c)	L. 252.000

2. Le maggiorazioni sopraindicate spettano ad uno solo dei coniugi qualora siano entrambi dipendenti dell'UCSC. In mancanza del coniuge, la quota spettante per il primo figlio è quella prevista per il coniuge, ridotta di L. 22.000.
3. Nel caso in cui il servizio prestato non copra l'intero anno, vengono corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare dell'indennità quanti sono i mesi di servizio prestati, esclusa la frazione di mese non superiore a quindici giorni. Lo stesso criterio viene seguito nel caso in cui nel corso dell'anno intervengano modificazioni della composizione familiare del dipendente.
4. Qualora nel corso dell'anno siano intervenuti periodi di servizio durante il quale il trattamento economico del dipendente è stato corrisposto in misura ridotta, l'indennità è ridotta in misura proporzionale.
5. L'indennità di cui al comma 1 viene erogata con le competenze del mese di aprile.
6. Per beneficiare delle maggiorazioni previste per i familiari conviventi a carico, i dipendenti aventi diritto sono tenuti a presentare entro il 10 marzo, alla DSP–Ufficio gestione personale non docente e relazioni sindacali, la richiesta e attestare mediante autocertificazione il possesso dei seguenti requisiti:
 - a) per coniuge a carico o figlio conviventi, non titolari di redditi propri per un ammontare superiore a €. 12.488.000 annue;
 - b) per figlio studente che frequenta la scuola primaria, secondaria o un corso di laurea fino al ventiseiesimo anno di età;
 - c) per ascendente e/o collaterale convivente che abbia superato l'età pensionabile, che sia invalido e che non sia titolare di redditi propri per un ammontare superiore a €. 12.488.000 annue.

ART. 66 -Indennità per assegno di studio-

1. E' confermata una indennità per assegno di studio per i figli dei dipendenti nelle misure sottoindicate:
 - a) £. 140.000 per gli studenti della scuola dell'obbligo (elementari e di istruzione secondaria di primo grado);
 - b) £. 160.000 per gli studenti di scuola di istruzione e di secondo grado;
 - c) £. 200.000 per gli studenti di corsi universitari.

2. L'indennità per assegno di studio è corrisposta per un numero di anni non superiore alla durata del corso legale di studi e compete:
 - a) agli studenti della scuola primaria e secondaria non ripetenti;
 - b) agli studenti universitari che siano iscritti al primo anno del corso di laurea o di diploma oppure, se iscritti ad uno degli anni successivi, che abbiano superato alla fine dell'anno accademico gli esami previsti dal piano di studi approvato dal Consiglio di facoltà meno due.

3. L'indennità per assegno di studio non è cumulabile con il reddito percepito dal dipendente in quanto ne sono beneficiari in via diretta i figli. Tale importo viene erogato direttamente ai figli maggiorenni mediante assegno circolare non trasferibile; per i figli minori viene erogato direttamente al genitore dipendente con le competenze del mese.

4. Per beneficiare dell'assegno di studio, i dipendenti aventi diritto sono tenuti a presentare:
 - per gli studenti della scuola primaria:
certificato di iscrizione o autocertificazione;

 - per gli studenti della scuola secondaria:
certificato di iscrizione e frequenza alla scuola in cui lo studente risulti iscritto per la prima volta e non ripetente o autocertificazione;

 - per gli studenti universitari:
 - a) se iscritti al primo anno di corso di laurea o di diploma:
certificato di iscrizione al primo anno accademico o autocertificazione;

 - b) a partire dal secondo anno:
certificato di iscrizione o autocertificazione;
certificato con la situazione degli esami sostenuti;
copia del piano degli studi o autocertificazione.

ART. 67 – Indennità di mansione-

1. Ai dipendenti con mansioni di tecnico di manutenzione, specificatamente individuati in meccanici, idraulici, elettricisti, falegnami e cuochi, è confermata un'indennità di mansione pari a L. 74.000 mensili lorde per dodici mensilità.

2. Ai dipendenti appartenenti ai settori e/o qualifiche di seguito elencate è confermata l'indennità di mansione pari a £. 37.000 mensili lorde per dodici mensilità:
 - stabulario e lavanderia
 - operaio specializzato alimentazione
 - portiere
 - consollista CED
 - materassaio
 - sarto
 - addetto ai conteggi dietetici
 - preparatore di farmacia

ART. 68–Indennità per indumenti di lavoro (calzature)-

1. Ai dipendenti cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate, in relazione al tipo di prestazioni, gli indumenti stessi vengono forniti a cura e spese dell'UCSC; ai dipendenti medesimi viene altresì corrisposto un rimborso spese annuo per calzature di £. 72.000.
2. Qualora le calzature siano fornite direttamente dall'UCSC, i dipendenti non hanno diritto al rimborso spese di cui al comma 1.
3. Ai dipendenti addetti a particolari servizi, l'UCSC fornisce a propria cura e spesa tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica.

ART. 69 -Indennità di produttività-

1. Ai dipendenti di cui alla tabella del comma 2 è confermata una indennità giornaliera di produttività erogata in base alla presenza giornaliera secondo i criteri appresso indicati:

I	Fascia	L. 7.380
II	Fascia	L. 8.610
III	Fascia	L. 9.225
IV	Fascia	L. 11.070
V	Fascia	L. 12.300

2. Tale importo verrà corrisposto mensilmente a ciascun dipendente con calcolo su ventisei giorni sulla base delle assegnazioni risultanti dalla seguente tabella:

Fascia	Qualifica e/o posizione di lavoro (*)	Importo lordo giornaliero
I	Ausiliario specializzato, commesso, portiere	L. 7.380
II	Portiere turnante; Operatori tecnici, Autista; Ausiliario specializzato di pronto soccorso su tre turni; Trasportatore di magazzino; Ausiliario specializzato di sala operatoria, di sala parto, di rianimazione, di terapia intensiva; Operatore CED	L. 8.610
III	Centralinista; Portiere centralinista; Guardia giurata; Coadiutore amministrativo; Assistente amministrativo; Infermiere di ambulatorio; Infermiere generico; Puericultrice; Addetto gettoni; Operatore tecnico: sarto, giardiniere, materassaio, preparatore di laboratorio	L. 9.225
IV	Infermiere; Infermiere pediatrico; Programmatore, operatore CED, Addetto microfilm; Vigilatrice d'infanzia; Tecnico di Istituto; Tecnico di Apparecchiature scientifiche; Capo tecnico; Direttrice di Asilo nido; Capo Servizio sanitari ausiliari; Capo Servizio operai ed equiparati; Tecnico di manutenzione; Tecnico sanitario: di Laboratorio biomedico, di Radiologia medica; Collaboratore professionale sanitario: Fisioterapista, Assistente sociale, Caposala, Ostetrica, Dietista; Collaboratore amministrativo professionale	L. 11.070
V	Direttrice didattica; Collaboratore amministrativo professionale esperto; Collaboratore direttivo tecnico; Ostetrica capo; Maestra ostetrica	L. 12.300

- (*) Qualifiche e/o posizioni di lavoro da aggiornare alla luce del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al precedente articolo 24.

3. L'indennità giornaliera di presenza è pensionabile, liquidabile e non riassorbibile. La stessa si matura per ogni giorno di effettivo servizio assumendo come unità di calcolo l'orario giornaliero di servizio di 6 ore riferito a sei giorni lavorativi settimanali; eventuali orari giornalieri di durata superiore rispetto a tale unità di calcolo saranno considerati in misura proporzionale ai fini dell'erogazione della stessa.
4. Per i casi di prestazione lavorativa di durata inferiore all'orario giornaliero di servizio, l'indennità è erogata per intero.

5. Ai dipendenti che, a qualsiasi titolo, prestano orario di servizio ridotto compete l'indennità proporzionalmente all'orario di servizio effettivamente prestato.
6. L'indennità è corrisposta anche in caso di assenza per infortunio sul lavoro e malattie professionali (fino alla data del relativo indennizzo), permessi sindacali, astensione obbligatoria ex L.1204/71 e successive modifiche, nonché durante i giorni di ferie e le festività soppresse.
7. L'indennità è liquidata con le competenze del mese successivo a cui si riferisce.

ART. 70 -Indennità di semiturno-

1. Ai dipendenti che svolgono orario di lavoro secondo lo schema del semiturno (con interruzione della pausa pranzo) è confermata un'indennità di £. 1.500 per ogni giorno di effettiva presenza.

ART. 71 – Indennità maggiorata di turno notturno-

1. Ai dipendenti il cui turno di servizio si svolge durante le ore notturne (dalle ore 22.00 alle ore 7.00) è confermata una maggiorazione dell'indennità di turno notturno pari a £. 2.000 per ogni turno di servizio effettivamente prestato.

ART. 72 –Indennità aggiuntive-

1. Ai dipendenti appartenenti alla posizione di ex IV livello retributivo con mansioni di operatore tecnico addetto all'assistenza che prestano attività presso i reparti e i servizi indicati all'art. 60, comma 5, lett. a) e b), per la particolarità del ruolo svolto e della specifica organizzazione del lavoro in tali settori, è confermata una indennità di £. 2.000 lorde per ogni giorno di presenza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è confermata, ai sensi dell'Accordo 19 ottobre 1998 ribadito dalla preintesa del 15 giugno 2000, anche ai dipendenti con mansioni di operatore tecnico addetto all'assistenza che operano presso i servizi di malattie infettive, in aggiunta a quella prevista dall'art. 60, comma 7.
3. L'indennità giornaliera pari a £ 8.700 di cui al precedente art. 60, comma 2, è altresì confermata al restante personale operante in servizi articolati su tre turni alle stesse condizioni ivi previste.
4. Le indennità di cui al precedente art. 60, comma 5, lett. a), b) e c) sono altresì confermate al restante personale del ruolo sanitario operante nelle terapie intensive, nelle sale operatorie, nelle terapie sub-intensive e nei servizi di malattie infettive.

ART. 73 –Assegni ad personam U.C.S.C.-

1. Sono confermati i seguenti assegni ad personam:
 - a) ai dipendenti in servizio al 31 dicembre 1975, l'importo di £ 38.625 mensili lorde per dodici mensilità. Tale assegno è corrisposto anche sulla tredicesima mensilità, è pensionabile, è liquidabile e non riassorbibile (ex art. 83 CCL Personale non docente non dirigente U.C.S.C. 1985/87);
 - b) ai dipendenti in servizio al 15 giugno 2000, l'importo di £. 78.000 mensili lorde per dodici mensilità . Tale assegno è pensionabile, liquidabile e non riassorbibile (ex Accordo 15 giugno 2000);
 - c) ai dipendenti in servizio al 15 giugno 2000 l'importo annuo pari all'ex quattordicesima mensilità, maturata alla data del 15 giugno 2000. Tale assegno, corrisposto in unica soluzione, con le competenze del mese di maggio, è pensionabile, liquidabile e non riassorbibile (ex Accordo 15 giugno 2000).

PARTE VI-SISTEMI DI FINANZIAMENTO-

ART. 74 -Finanziamento del sistema classificatorio e della progressione economica-

1. I passaggi degli artt. 21 e 22 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica fissata dall' U.C.S.C. sulla base della programmazione strategica aziendale in tema di obiettivi e delle connesse risorse, con particolare riguardo alla individuazione e alla gestione delle risorse umane.
2. L'U.C.S.C. provvede, con oneri a carico del proprio bilancio, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative.
3. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili nel Fondo dell'art. 77.

ART. 75 –Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato al lavoro straordinario e a particolari condizioni di lavoro-

1. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto, alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 59 e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno di cui all'art. 60, si provvede con un apposito 'Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno' il quale è costituito da:
 - a) somma erogata a titolo di compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 59 al personale destinatario del presente contratto per l'anno 2001; tale somma non può comunque eccedere quella massima calcolata sulla base delle 65 ore pro-capite per dipendente in servizio per l'anno anzidetto;
 - b) somma erogata per l' anno 2001 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 60.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 59, comma 3, ultimo periodo, relativamente all'onere specifico eventualmente sostenuto per lavoro straordinario riferito al doppio turno, al sospeso riposo e di quello effettuato in pronta disponibilità, il Fondo di cui al comma 1, ove non risulti sufficiente a far fronte a detto onere specifico, viene integrato, fino a concorrenza degli oneri complessivamente da sostenere, al 31 dicembre di ciascun anno, di una somma apposita, a carico del bilancio dell'U.C.S.C..
3. Eventuali risparmi conseguiti nel Fondo al 31 dicembre di ciascun anno quale differenza tra la dotazione di bilancio prevista dal comma 1 e quanto effettivamente erogato per gli oneri di cui al comma 1, lettere a) e b) e di quelli del comma 2, possono essere annualmente destinati dalle parti al Fondo dell'art. 76 o dell'art. 77, previa contrattazione ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto IV.

ART. 76 –Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione-

1. Per il trattamento derivante dall'incentivazione per la produttività collettiva di cui all'Accordo 22 maggio 1998 e seguenti, dal 1° gennaio 2002, si provvede con la costituzione di un apposito 'Fondo per i trattamenti incentivanti', in cui confluisce lo stanziamento già previsto per l'incentivazione dall'Accordo anzidetto; detto stanziamento, per effetto di quanto previsto dal successivo art. 80, comma 2, lett. c), è ridotto, dal 1/1/2002, a complessive £ 10,2 mld.
2. Le parti si impegnano ad iniziare immediatamente dopo la sottoscrizione del presente CCL le trattative finalizzate alla definizione dei criteri e delle modalità di revisione della materia, fermo restando che, in attesa di pervenire alla nuova regolamentazione, dovrà essere assicurata, come già avviene, nell'ambito della disponibilità delle risorse come rideterminate in complessive £ 10,2 mld ai sensi del comma precedente, l'erogazione di acconti mensili nella misura prevista dallo specifico Accordo del 22 maggio 1998, conguagliati utilizzando la residua disponibilità delle risorse accertata al 31/12 di ciascun anno.

ART. 77- Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell' ex-indennità di qualificazione professionale e dell' indennità professionale specifica-

1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 54, comma 1, lett. b), dell' indennità conseguente all'incarico di posizione organizzativa di cui agli artt. 26, 27 e 61, della voce retributiva di cui alla tabella Allegato G, penultima colonna (parte comune dell' ex indennità di qualificazione professionale di cui all' art. 54, comma 1 lett. a), nonché dell' indennità professionale specifica di cui all'art. 54, comma 4 -tabella Allegato D) si provvede con un apposito Fondo, costituito dalla data di entrata in vigore del presente contratto:
 - dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutti i dipendenti in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella Allegato E di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella Allegato B, colonna terza;
 - dal valore delle indennità di cui all' art. 54, comma 4 e tabella Allegato D.
2. Rimangono attribuiti al Fondo i medesimi importi relativi ai dipendenti comunque cessati dal servizio dalla data di entrata in vigore del presente contratto, ivi compresi gli importi di cui agli artt. 54 comma 5, 55, comma 9 e 61, comma 3.
3. Il Fondo del comma 1 sostituisce e riassume quanto previsto per il finanziamento dell'indennità di qualificazione professionale.
4. Il Fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
 - a) da una quota di eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, successiva alla data di entrata in vigore del presente contratto;
 - b) da una quota di minori uscite a carico del "Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno", di cui all'articolo 75, in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell' organizzazione dei servizi, anche a parità di dotazione organica, e previo recupero dell'integrazione prevista dall'art. 75 comma 2, nonché dal valore complessivo degli importi di cui all'art. 80, commi 2 e 3 e all'art. 81, comma 2;
 - c) dalle risorse indicate nel successivo art. 80.
5. Le parti individuano, all' interno del Fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell' indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi degli articoli 26, 27 e 61. A tal fine, con la medesima decorrenza dell' incarico, le disponibilità, come individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse trasferite dal Fondo dell' art. 75, per effetto di quanto previsto dall'articolo 61, comma 2, nel limite economico corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data, il Fondo del citato art. 75 è, correlativamente, decrementato di un importo pari all' entità delle competenze trasferite al Fondo di cui al comma 1.
6. Al verificarsi dell' ipotesi prevista dall' art. 61, comma 3, le risorse trasferite al Fondo di cui al comma 1 sono riassegnate al Fondo di cui all'articolo 75.
7. In attesa dell' attuazione degli artt. 56 e 61 e successivamente - a regime, qualora nel Fondo del comma 1 risultassero a consuntivo disponibili eventuali risorse, esse - per l'anno in cui si è verificato il residuo - sono utilizzate a tantum nel Fondo previsto dall' art. 76. Tali risorse sono utilizzabili nel Fondo dell'articolo 76 solo temporaneamente, non si storicizzano e rientrano nella piena disponibilità del Fondo di cui al comma 1 al 1° gennaio dell'anno immediatamente successivo a quello di utilizzo.
8. Nel caso in cui l'U.C.S.C. preveda nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei Fondi di cui agli articoli 75 e 76 e per la formazione del Fondo di cui al presente articolo, gli oneri necessari per far fronte alla dotazione organica, come complessivamente

rideterminata, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per finanziare gli oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo riferito al maggior personale da assumere.

**ART. 78-Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento
dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis-**

1. L' indennità della professione infermieristica di cui all' art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita ai dipendenti aventi diritto fino alla data di entrata in vigore del presente contratto. Tali dipendenti, sino alla predetta data, si collocano nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall' art. 55. Successivamente a tale data, il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell' art. 56, mentre l' importo delle indennità che sarebbero state maturate dai dipendenti interessati al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 50 affluisce al Fondo dell' art. 77 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita dalle parti.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, il livello VIII bis e il livello VIII ter sono trasformati in fascia retributiva corrispondente alla posizione Ds1 di cui alla tabella Allegato E. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita ai dipendenti già inquadrati nell' ex livello VIII bis e livello VIII ter sino alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per i dipendenti che abbiano maturato i requisiti previsti dagli accordi previgenti in materia (maturato del triennio di anzianità nella qualifica di VIII livello) dopo la data di entrata in vigore del presente contratto, l' acquisizione della fascia anzidetta avviene con i criteri di cui ai citati accordi, fermo restando che, successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCL, entrano in vigore le regole generali dell' art. 56; per effetto di ciò, l' importo del livello economico che sarebbe stato maturato dai dipendenti interessati al raggiungimento dell'anzianità prevista affluisce al Fondo dell' art. 77 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita dalle parti.

PARTE VII – BIENNIO ECONOMICO 2000-2001-

CAPO I – INCREMENTI TABELLARI, FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI ECONOMICI, INDENNITA' DI RISCHIO RADIAZIONI-

ART. 79 -Incrementi tabellari-

1. Gli stipendi tabellari di cui alla tabella Allegato G, colonna C) prospetto n. 2 sono incrementati delle misure mensili lorde indicate nella Tabella Allegato L, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui del trattamento economico iniziale risultanti dalla applicazione del comma 1, sono rideterminati alle medesime scadenze, nella misura stabilita dalla tabella Allegato M, prospetti nn. 1 e 2.
3. Gli importi delle fasce retributive di cui alla tabella Allegato I sono rideterminati nei valori indicati nelle tabelle Allegati N e O alle scadenze ivi indicate.
4. A decorrere dal 1/1/2001, nella categoria D, livello economico iniziale e livello economico Ds, sono istituite le posizioni economiche D5 e D5 Super, indicate nella tabella Allegato O.

ART. 80 -Finanziamento dei trattamenti economici-

1. I Fondi di cui agli articoli 75, 76 e 77 sono integrati con le risorse aggiuntive messe a disposizione dalla Regione Lazio, nel quadro della vigente convenzione in analogia a quanto previsto dagli articoli 4 e 7 del CCNL di riferimento (Biennio Economico 2000-2001) del S.S.N.
2. Il Fondo dell' art. 77 viene altresì incrementato, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, con le seguenti risorse:
 - a) dall' importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) in godimento ~~de~~ dipendenti comunque cessati dal servizio a decorrere dalla medesima data. Per l' anno in cui avviene la cessazione dal servizio, è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della R.I.A. in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall' anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
 - b) da una somma mensile di £. 5.000 pro – capite a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto. Dal 1° gennaio 2003 l'incremento è pari a £. 13.000 mensili pro – capite, per 12 mensilità, che riassorbe il precedente. Tali risorse residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione non utilizzati per l'incremento degli stipendi tabellari.
 - c) da una quota pari a £ 1800 milioni prelevata dal Fondo di cui all'art. 76, secondo le modalità previste dal predetto art. 76;
 - d) da una quota ricorrente pari a £ 1 miliardo a carico dell'UCSC, a decorrere dal 1/1/2002;
 - e) da una quota una tantum pari al residuo del Fondo di incentivazione non erogato per gli anni 1999, 2000 e 2001;
 - f) da una quota, ove necessaria, provvisoriamente anticipata dall'UCSC una tantum, per consentire l'attribuzione della fascia retributiva secondo le modalità di cui all'art. 106, ultimo comma.
3. Le risorse di cui al Fondo dell' art. 77, utilizzate dalla data di entrata in vigore del presente contratto, per le finalità ivi previste, sono riassegnate al Fondo dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta dei dipendenti che ne hanno usufruito.

ART. 81 -Indennità di rischio da radiazioni-

1. L' indennità di rischio radiologico, spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica a decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto, è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta ai dipendenti, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.
2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante ai dipendenti interessati è trasferito dal Fondo di cui all' art. 75 al Fondo dell' art. 77.
3. Ai dipendenti non tecnici sanitari di radiologia medica esposti in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l' indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L' ammontare delle indennità corrisposte ai dipendenti del presente comma rimane assegnato al Fondo dell' art. 75.
4. L' accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire a cura degli organismi e commissioni operanti, a tal fine, nell'U.C.S.C. in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dipendenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
5. Gli esiti dell' accertamento di cui al comma 4, ai fini della corresponsione dell' indennità, sono oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, ai sensi dell' art. 6, comma 1 lettera a).
6. Ai dipendenti di cui ai commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.
7. L' indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i Fondi ivi citati, deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l' indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.
8. La tabella Allegato D è sostituita con la tabella P.

CAPO II -FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE ASSISTENTI SOCIALI-
ART. 82-Individuazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico, profilo di assistente sociale-

1. Per favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle professioni sanitarie, le parti, ravvisando che l' insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico, per contenuti di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l' espletamento delle relative attività lavorative, corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, convengono di attuare il passaggio di detto personale alla citata categoria, come risulta dall'Allegato n. 3 al presente contratto.
2. Gli oneri conseguenti al passaggio di categoria di cui al comma 1 debbono essere finanziati attraverso risorse aggiuntive messe a disposizione dalla Regione Lazio nel quadro di quelle individuate dall'articolo 7, comma 2 del CCNL del SSN relativo al II Biennio Economico, e fatte confluire, a tal fine, nel Fondo di cui all'art. 77.
3. A seguito di quanto previsto dal comma 2, l'U.C.S.C. provvederà, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 77:
 - a) a trasformare, in deroga all' art. 74, alla cadenza prevista dal successivo articolo 83, i posti della dotazione organica di tutti i profili appartenenti alla categoria C del ruolo sanitario e dell' operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico in altrettanti posti di categoria D;
 - b) ad inquadrare, in prima applicazione, il citato personale della categoria D nelle fasce economiche e con gli assegni ad personam indicati nella tabella Q allegata, in deroga all' art. 55, comma 9. Tali assegni sono riassorbibili con l' attribuzione delle fasce successive e rimangono accreditati al Fondo di cui all'art. 77, in caso di cessazione dal servizio dei dipendenti titolari prima dell' attribuzione della successiva fascia.
4. Per lo sviluppo delle professioni medesime, nel nuovo assetto che si determinerà nell' organizzazione del lavoro conseguentemente ai passaggi di cui al comma 1, saranno utilizzate le specifiche risorse che la Regione Lazio assegnerà nel quadro di quelle individuate dall'art. 7, comma 2 del CCNL del SSN relativo al II Biennio Economico per ripartirle in quote pari a L. 3.000.000 lorde annue pro-capite tra i dipendenti già in categoria D e non beneficiari del comma 1, che espletino funzioni di effettivo coordinamento formalmente attribuite, ai sensi dell' art. 84, con atto intervenuto in data non successiva al 31 agosto 2001. Al predetto importo va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
5. Il comma 4 si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds i quali, alla data ivi prevista, espletino funzioni di effettivo coordinamento, formalmente attribuite, ai sensi dell' art. 84, con atto intervenuto in data non successiva al 31 agosto 2001.
6. Anche le risorse assegnate dalla Regione Lazio per il finanziamento di quanto previsto nei precedenti commi 4 e 5 confluiscono nel Fondo dell' art. 77.

ART. 83 -Trasformazione dei posti e passaggi-

1. La trasformazione dei posti di cui all' art. 82, comma 3 avviene con decorrenza dal 1° settembre 2001. Dalla stessa data, alla dotazione organica dei profili del ruolo sanitario e del ruolo tecnico -assistenti sociali – delle categorie C e D sono apportate le conseguenti modifiche.
2. Con decorrenza dal 1° settembre 2001, tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario e l' operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico assumono la denominazione della categoria D, rispettivamente, di "collaboratore professionale sanitario" nei profili e discipline già corrispondenti a quelli della categoria di provenienza nonché di "collaboratore professionale assistente sociale".
3. I commi 1 e 2 trovano applicazione anche nei confronti dei dipendenti in distacco o aspettativa per motivi sindacali alla data di entrata in vigore del presente contratto.
4. I dipendenti del ruolo sanitario e le assistenti sociali transitati alla categoria D, secondo i servizi di assegnazione assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso l'U.C.S.C. ed, in particolare, quelli che garantiscono l' assistenza sulle 24 ore. In tal senso, si intendono completati i contenuti dei relativi profili di cui all' Allegato 1: in particolare, con il passaggio dalla categoria C alla categoria D degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale assistente sociale, l'Allegato n. 1 risulta modificato dall'Allegato n. 5 nel seguente modo:
 - a) sono soppressi i profili professionali degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale assistente sociale presenti nella declaratoria della categoria C;
 - b) gli stessi profili sono inseriti nella categoria D, con la denominazione, rispettivamente, di collaboratore professionale sanitario e di collaboratore professionale assistente sociale;
 - c) la descrizione dei profili, delle attività di competenza e dei requisiti di accesso dall'esterno e dall'interno indicata nell'Allegato 1 è sostituita da quella contenuta nell'Allegato n. 5.
5. I dipendenti di cui al presente articolo, che saranno assunti successivamente all' entrata in vigore del presente contratto, sono inquadrati nella categoria D come risulta dall'Allegato n. 4.
6. I dipendenti di cui al presente articolo i quali, alla data di entrata in vigore del presente contratto, risultino adibiti a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetti ad altre attività per motivi di salute non beneficiano direttamente del passaggio, ma vengono inquadrati nella categoria D, previa domanda da presentarsi all'UCSC entro tre mesi dall' entrata in vigore del presente contratto con conseguente riassegnazione alle mansioni proprie del profilo di appartenenza.
7. Nel caso di allontanamento per motivi di salute, la domanda deve essere corredata da apposita certificazione medico legale attestante la recuperata efficienza per lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza. Per effetto della domanda, il dipendente viene sottoposto a visita, a cura del Medico competente dell'U.C.S.C. il quale emette giudizio di idoneità. Avverso il giudizio espresso da quest'ultimo è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, al Collegio Medico legale della ASL territorialmente competente.
8. In caso di mancata presentazione della domanda o di impossibilità per motivi di salute di svolgere le mansioni del proprio profilo, i dipendenti interessati sono inquadrati in un profilo diverso della categoria C, con le conseguenti modifiche della dotazione organica.

ART. 84 –Coordinamento: funzione e indennità-

1. Al fine di dare completa attuazione all' art. 82, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell' organizzazione del lavoro nonché per valorizzare l' autonomia e la responsabilità delle professioni ivi indicate, è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata e formalmente attribuita la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché dei dipendenti appartenenti allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed, ove articolata al suo interno, di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato.
2. In prima applicazione, l' indennità di coordinamento è corrisposta, con decorrenza 1° settembre 2001, ai collaboratori professionali sanitari – caposala- inquadrati nella categoria D e con reali funzioni di coordinamento, formalmente attribuite, con atto intervenuto in data non successiva al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000, cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
3. Sempre in prima applicazione, l' indennità di cui al comma 2 compete nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali assistenti sociali inquadrati nella categoria D, ai quali a tale data l'U.C.S.C. abbia formalmente attribuito analoghe funzioni di coordinamento o, previa verifica, ne riconosca con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti inquadrati nel livello economico Ds , ai sensi dell' art. 82, commi 4 e 5.
4. L'U.C.S.C., in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, può prevedere, in aggiunta alla misura di cui al comma 2, una ulteriore quota, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel Fondo dell' art. 77.
5. L' indennità di coordinamento attribuita ai dipendenti inquadrati nei profili interessati è revocabile con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.
6. In prima applicazione, al fine di evitare duplicazione di benefici, le funzioni di coordinamento sono affidate di norma ai dipendenti inquadrati nella categoria D. E' rimessa alla valutazione dell'UCSC, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche ai dipendenti provenienti dalla categoria C, cui sia formalmente attribuito l' espletamento di funzioni di coordinamento ai sensi dell' art. 82, commi 4 e 5.
7. Dal 1° settembre 2001, la funzione prevista dal comma 1 del presente articolo è conferita dall'U.C.S.C. ai dipendenti appartenenti ai profili interessati in possesso di un'esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per i dipendenti in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive.
8. Con decorrenza 1° gennaio 2002, in relazione alla peculiare attività svolta presso la Sede di Roma dell'UCSC, sarà, in via eccezionale, prevista specifica indennità a carico del Fondo di cui all'art. 77 attribuita, con importo e modalità analoghe ai commi precedenti, al personale appartenente alla ex-qualifica di Capo-servizio inquadrato, ai sensi dell'articolo 25, nella categoria C e al personale della ex-qualifica di Capo-tecnico di Apparecchiature Scientifiche inquadrato in categoria D, al quale vengano riconosciute, in conformità alla Circolare n. 2 del 21/1/2002 dell'Assessorato alla Sanità della Regione Lazio, a seguito di specifica verifica da parte dell'UCSC, effettive funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché di risorse umane appartenenti alla medesima categoria o a quelle sottostanti, fermo

restando che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, ulteriori attribuzioni saranno disposte secondo i criteri di cui ai commi 1, 4, 5 e 7.

PARTE VIII – DISPOSIZIONI INTEGRATIVE-

ART. 85 -Diritto di assemblea-

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'UCSC per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro costituite in ambito aziendale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla DSP -Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'UCSC di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è verificata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata alla DSP -Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

ART. 86 -Patronato Sindacale-

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dalle organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione aziendale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, nei confronti dell'UCSC.

ART. 87 -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 il proprio posto di lavoro nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.
2. All'inizio di ogni anno, l'UCSC predispone 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 individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
3. Le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza sono definiti con le procedure della concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lett. *b*) del presente contratto.
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 ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di L. 40.000 per ogni dodici ore.
7. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.
8. 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%.
9. In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi del precedente art. 59, ovvero trova applicazione il successivo art. 102.
10. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.
11. Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. Sono, pertanto esclusi:
 - 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) per il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione ed il profilo delle caposala.
12. Ai seguenti profili professionali è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura:
 - a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;
 - b) personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds.
13. L'UCSC potrà valutare, con le procedure di cui all'art. 6, comma 1, lett. *b*) del presente contratto, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 75 del presente contratto. L'UCSC, a seguito della razionalizzazione dell'orario di lavoro e del servizio di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art.77, comma 4, lett.b) del presente contratto, ovvero alla rideterminazione dell'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

ART. 88 -Lavoro notturno-

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. E' considerato lavoro notturno l'attività lavorativa svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.
3. E' considerato lavoratore notturno:
 - a) il dipendente che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
 - b) il dipendente che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno. Tale limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
4. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri dell'UCSC, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532.
5. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il Medico Competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
6. Qualora le disposizioni del comma precedente non risultino applicabili, le parti, con separato accordo, potranno individuare le possibili soluzioni alternative.
7. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 60 del presente contratto.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si applica il D. Lgs. 532/1999.

ART. 89 -Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche-

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, i quali 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:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 6, del presente contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) 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;
 - d) 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 si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art 40, comma 8 del presente contratto nei limiti massimi ivi previsti.
3. 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'UCSC dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'UCSC nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

ART. 90 -Tutela dei dipendenti portatori di handicap-

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 o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 6 del presente contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) 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;
 - d) 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, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 40, comma 8 del presente contratto nei limiti massimi ivi previsti.
3. 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'UCSC dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'UCSC nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

ART. 91 -Comando-

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra le altre Sedi dell'UCSC, nel rispetto della categoria, profilo professionale e disciplina, ove prevista, del dipendente.
2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dipendente, alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico la Sede di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso la Sede di provenienza.
3. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili.
4. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'UCSC e previa individuazione delle modalità con le quali la Sede interessata ne formalizzerà l'avvenuto superamento.
5. Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.
6. Il comando del comma 5 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio.
7. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'UCSC per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari, al dipendente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione.

ART. 92 -Diritto allo studio-

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'UCSC- appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'UCSC all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. 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. Potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea anche finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.
3. Il personale 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.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate 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).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, 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.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 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. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, punto VI del presente contratto.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art.9, comma 3, del presente contratto.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, per la necessaria programmazione delle assenze ai fini organizzativi, entro il 15 ottobre di ogni anno alla Direzione del Servizio Personale –Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali:
 - a) una domanda in carta semplice, vistata dal dirigente responsabile, ove si richiede di usufruire dei permessi retribuiti per motivi di studio;

- b) il certificato di iscrizione rilasciato dalla scuola, recante la data di inizio e il termine del corso, nonché il programma settimanale con le ore giornaliere di frequenza e l'eventuale obbligatorietà della frequenza; i dipendenti che inizieranno il corso successivamente al 15 ottobre devono indicare nella domanda di cui al precedente punto a), la data di inizio delle lezioni e riservarsi di presentare il certificato entro i trenta giorni successivi a tale inizio.

Al termine dei permessi, il dipendente dovrà produrre l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'UCSC, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati permessi non retribuiti o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per eventuale straordinario già effettuato.

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'UCSC 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.
10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 33, comma 1, del presente contratto.

ART. 93 -Copertura assicurativa-

1. L'UCSC assume tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 94 del presente contratto per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. L'UCSC stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'UCSC per lo svolgimento del servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'UCSC sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze di cui al comma 4 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria per i corrispettivi danni.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti dalle somme eventualmente spettanti di cui all'articolo concernente l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie contratte in servizio e per cause di servizio.

ART. 94 -Patrocinio legale-

1. L'UCSC, 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 o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'UCSC o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'UCSC procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.
3. L'UCSC dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa.

ART. 95-Clausole speciali-

1. Per ciascun dipendente la DSP -Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'UCSC o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti eccetto il caso in cui essi siano utilizzati per le progressioni interne.
3. 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, provvede l'UCSC, con oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D. Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART. 96 -Diritti derivanti da invenzione industriale-

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'UCSC, con separato accordo le parti possono individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

ART. 97 -Mensa-

1. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettivo servizio una volta al giorno e con orario spezzato il cui intervallo tra un turno e l'altro sia di norma inferiore alle due ore oppure in un unico turno giornaliero nel quale sia compreso il periodo che va dalle ore 12,00 alle ore 15,00. Il personale che è tenuto a prestare lavoro straordinario per non meno di tre ore, con dichiarazione scritta e firmata dal responsabile, ha diritto al pasto gratuito da consumare entro l'orario di apertura della mensa.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario ed è fissato in 30 minuti. Tale intervallo è costituito dal tempo intercorrente fra la timbratura in entrata effettuata tramite il lettore di badge situato presso la mensa e quella dell'uscita presso il lettore di badge situato nell'edificio dove il dipendente presta servizio; per intervalli di durata superiore si applica l'attuale istituto della flessibilità protraendo di conseguenza la permanenza in servizio fino al completamento dell'orario giornaliero. L'obbligo di effettuare le timbrature sussiste anche per il personale che non usufruisce della mensa aziendale.
3. Il dipendente contribuisce al costo in misura pari a 1 euro.

ART. 98 -Attività sociali, culturali e ricreative-

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'UCSC, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

ART. 99 -Disciplina sperimentale del telelavoro-

1. In caso di introduzione di tecniche lavorative basate sull'istituto del telelavoro, l'UCSC consulterà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 del vigente contratto sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro secondo le norme legislative in materia.

ART. 100 -Retribuzione e sue definizioni-

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali il presente contratto preveda diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds che alla data di entrata in vigore del presente contratto sono quelli sono riportati nella tabella M, colonna C, prospetto n. 2;
 - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche di cui all' art. 54, comma 1 del presente contratto, nonché dall' indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegato R al presente contratto;
 - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella M, colonna D, prospetto 2, allegata al presente contratto, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all' art. 26 del presente contratto, ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;
 - d) retribuzione globale di fatto annuale che è costituita dall' importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l' importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell' anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all' art. 29 del presente contratto il valore del divisore è fissato in 151.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

ART. 101 -Struttura della busta paga-

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell' Ente, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l' importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, ecc.) e l' elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell' aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L' UCSC adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

ART. 102 -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 di cui l'UCSC fornisce apposita documentazione aggiornata
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. 59, comma 3 del presente contratto, 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 trasformate, a richiesta del singolo lavoratore o in retribuzione ordinaria o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all' art.59, comma 8 del presente contratto, che, in rapporto alle ore accantonate, vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L' UCSC 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. 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. Sull' applicazione dell' istituto, l' UCSC fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all' art. 9 comma 3.
6. La disciplina del presente articolo decorre dall' entrata in vigore del presente contratto.
7. Rimane fermo quanto previsto dall' art. 59, comma 6 del presente contratto nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

ART. 103 -Trattenute per scioperi brevi-

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un' ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all' art. 100, comma 2, lett. b).

ART. 104 -Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale-

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all' effettivo svolgimento delle prestazioni.
2. Nel trattamento economico spettante all' atto del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l' incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, l' indennità di funzione dovrà essere corrisposta solo nella quota prevista dall' art. 61, comma 3 del presente contratto.
3. I periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio, al servizio prestato nell' UCSC, salvo che per il diritto alle ferie.

ART. 105-Trattamento di trasferta-

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest' ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) una indennità di trasferta pari a:
 - L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
 - c) un' indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
 - d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall' UCSC;
 - e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l' attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
 - f) nel caso degli autisti, si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L.43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l' albergo, purchè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:
 - attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
 - assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
 - attività che comportino imbarchi brevi.
7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l' indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l' opzione per l' indennità di trasferta in misura intera.
8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. L'UCSC stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l' espletamento dell' incarico affidato.
11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d' istituto.
12. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'UCSC per tale specifica finalità.
13. La disciplina di tale articolo decorre dall' entrata in vigore del presente contratto. Dalla medesima data decorrono altresì gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lett. a), I alinea ed al comma 5.
14. Per quanto non previsto dai precedenti commi al trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, si applica la disciplina dettata dal CCNL di riferimento e dal Regolamento adottato dall'UCSC nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

PARTE IX- DISPOSIZIONI FINALI

ART. 106 -Norma programmatica-

1. Al fine di equilibrare i benefici economici derivanti dal nuovo sistema classificatorio di cui agli articoli 82, 83, 84 del presente contratto e per evitare eventuali squilibri connessi alla ricostruzione economica del passaggio di cui all'art. 83 secondo le modalità transitorie del contratto stesso, nell'utilizzo delle risorse disponibili nel Fondo dell'art. 77, è garantita con priorità l'acquisizione delle fasce economiche ai dipendenti della medesima categoria D non beneficiari dell'art. 84, versanti in concreta situazione di scavalco economico rispetto all'inquadramento di cui all'art. 82, comma 3 lett. b).
2. Ferma restando la facoltà dell'U.C.S.C. di rideterminare le dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio, al fine di favorire il processo di riorganizzazione anche per i dipendenti dei ruoli tecnico ed amministrativo, la quota delle risorse, di cui all'art. 80, comma 2 lettere a) e b) di pertinenza dei predetti dipendenti, che confluiscono nel Fondo di cui all'art. 77 per effetto delle medesime lettere, può essere destinata, previa contrattazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, in via eccezionale, per detti dipendenti, oltre che alle finalità del Fondo medesimo, al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti di organico.
3. La possibilità di cui al comma 2 può essere utilizzata entro e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto, dopo di che si applica integralmente il sistema di finanziamento previsto dall'art. 74, comma 2. In ogni caso, le risorse utilizzate eccezionalmente per le finalità del comma 2, al cessare dal servizio dei dipendenti che ne hanno beneficiato, sono restituite al Fondo di cui all'art. 77.
4. In via eccezionale e non ripetibile le parti convengono che, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto, al personale venga attribuita una tantum la fascia retributiva successiva a quella iniziale della rispettiva categoria di inquadramento. Le parti convengono altresì che le risorse eventualmente necessarie per assicurare l'integrale copertura finanziaria a tale specifica attribuzione vengano individuate assegnando una quota, a carico dell'UCSC, nel Fondo di cui all'art. 77, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. f).

ART. 107 -Effetti dei nuovi stipendi-

1. Gli incrementi del trattamento economico, alla scadenze e negli importi previsti nelle tabelle di cui agli articoli 57 e 79, hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di fine rapporto, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull' indennità dell' art. 48, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario di cui all' art. 59 è quello previsto dalle tabelle allegate M e G, colonna C dei relativi prospetti con le decorrenze ivi indicate. Agli effetti dell' indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall' art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. I benefici economici del presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti ai dipendenti comunque cessati dal servizio o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza della parte economica 1998 - 2001.
3. Gli effetti del comma 1 si applicano anche all'indennità di cui all'art. 84, con decorrenza dal 1 settembre 2001, ed all'indennità specifica professionale di cui all'art. 81, comma 1, con decorrenza 31 dicembre 2001.

ART. 108 -Norme di rinvio-

1. Le parti si impegnano ad iniziare dopo la sottoscrizione del presente CCL le trattative finalizzate alla definizione delle seguenti materie:
 - a) partecipazione del personale all'attività libero-professionale;
 - b) revisione degli aventi diritto all'indennità di terapia intensiva e sub-intensiva.

ART. 109 -Abrogazioni e disapplicazioni-

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCL, cessano di avere efficacia le previgenti normative riferibili a contratti e/o accordi che siano con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie non disciplinate dal presente articolato ovvero non più normate ai sensi del comma precedente, si fa riferimento al CCNL Comparto Sanità ove applicabile o, in assenza, alle relative leggi vigenti.

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE

(art. 54, comma 1, lettera a)

dall' 1/1/1998 al 31/10/1998

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE ANNUO LORDO
I-II-III	A	11.919.000
IV	B	13.807.000
V	B liv. Super	14.631.000
VI	C	17.433.000
VII	D	19.841.000
VIII	D liv. Super	22.197.000

Nota: i valori annui di cui alla presente tabella, sono determinati dalla somma dei tabellari iniziali e delle quote comuni delle indennità di qualificazione professionale, previsti per i vari ex livelli retributivi indicati nell' Allegato B.

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE
(art. 54, comma 1, lettera a)

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ANNUO LORDO	VALORE COMUNE DELLE INDENNITA' DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
(A)	(B)	(C)	(D)
I-II-III	A	11. 697. 000	222. 000
IV	B	12. 865. 000	942. 000
V	B liv.super	14. 409. 000	222. 000
VI	C	15. 771. 000	1. 662. 000
VII	D	18. 179. 000	1. 662. 000
VIII	D liv. Super	20. 535. 000	1. 662. 000

Nota: i valori delle indennità di qualificazione professionale utilizzati nella misura comune sono divisi per 13 e moltiplicati per dodici. Parimenti al trattamento tabellare iniziale annuo lordo, tali voci retributive concorrono alla determinazione della 13^a mensilità.

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE(valori assoluti annui lordi x 1000)
(art. 54, comma 1, lett. b)

(C)

Trattamento economico iniziale	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	12.595	B1	14.572	Bs1	15.495	C1	18.386	D1	21.060	Ds1	23.504
II FASCIA	A2	13.266	B2	15.379	Bs2	16.350	C2	19.494	D2	22.168	Ds2	24.909
III FASCIA	A3	13.666	B3	15.879	Bs3	16.950	C3	20.602	D3	23.276	Ds3	26.404
IV FASCIA	A4	14.116	B4	16.479	Bs4	17.950	C4	22.156	D4	24.384	Ds4	27.637

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

(valori marginali annui lordi x 1000)

(C 1)

Trattamento economico iniziale	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.405
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.554	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota : La prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari e delle indennità comuni conglobate.

ALLEGATO D

VALORI ANNUI LORDI PER DODICI MENSILITA' DELLA
INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA
(art. 54, comma 4)

PROFILO	Valore annuo Lordo Indennità
addetto alle pulizie - fattorino – commesso – ausiliario specializzato	-----
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	540.000
operatore tecnico – coadiutore amministrativo o coadiutore amministrativo esperto	-----
operatore tecnico specializzato	-----
operatore tecnico coordinatore	936.000
Puericultrice	240.000
Massofisioterapista – massaggiatore	-----
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	480.000
operatore professionale sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) – assistente amministrativo – programmatore - assistente tecnico - operatore professionale assistente sociale	-----
operatore professionale sanitario - infermiere – infermiere pediatrico - ostetrica - assistente sanitario	840.000
collaboratore professionale sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - collaboratore professionale assistente sociale – amministrativo professionale – collaboratore tecnico- professionale	-----
collaboratore professionale sanitario : infermiere – infermiere pediatrico – assistente sanitario – ostetrica.	840.000
collaboratore professionale sanitario esperto	660.000
collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico- professionale esperto – collaboratore professionale assistente sociale esperto	-----

ALLEGATO E

CORRISPONDENZE PER IL PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE
(art. 55 in relazione ai valori economici delle fasce retributive previste dai prospetti dell'Allegato C)

Precedente livello economico con eventuale maggiorazione	Valore economico della prima colonna	Valore indennità comuni conglobate e maggiorazione indennità infermieristica (diviso x 13 e moltiplicato x 12)	Posizione economica annua lorda di primo inquadramento (B +C)	Categoria della nuova classificazione e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
III	11.697.000	222.000	11.919.000	A
IV	12.865.000	942.000	13.807.000	B
V	14.409.000	222.000	14.631.000	Bs (1)
VI	15.771.000	1.662.000	17.433.000	C
VI (infermiere con 20 anni)	15.771.000	1.662.000 + 1.108.000	18.386.000	C1 (2)
VI (infermiere con 25 anni)	15.771.000	1.662.000 + 2.216.000	19.494.000	C2 (2)
VI (infermiere con 30 anni)	15.771.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 (2)
VII	18.179.000	1.662.000	19.841.000	D
VII (infermiere con 20 anni)	18.179.000	1.662.000 + 1.108.000	21.060.000	D1 (3)
VII (infermiere con 25 anni)	18.179.000	1.662.000 + 2.216.000	22.168.000	D2 (3)
VII (infermiere con 30 anni)	18.179.000	1.662.000 + 3.324.000	23.276.000	D3 (3)
VIII	20.535.000	1.662.000	22.197.000	Ds
VIII bis	23.247.000	257.000	23.504.000	Ds1 (4)

- 1) Gli infermieri generici e le puericultrici che risultano beneficiari delle maggiorazioni dell'indennità della professione infermieristica per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità di cui all'art. 49, comma 2 m del D.P.R. 384/90 mantengono un assegno "ad personam", rispettivamente di £. 120.000; 240.000; 360.000 annue lorde eccedenti rispetto al valore delle fasce e dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella Allegato D.
- 2) I dipendenti appartenenti al VI livello infermieristico mantengono un assegno "ad personam" di lire 155.000 annue lorde.
- 3) I dipendenti appartenenti al VII livello infermieristico beneficiano di una integrazione di lire 111.000 annue lorde.
- 4) I dipendenti già di livello VIII-Bis e VIII-Ter con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto usufruiscono di una integrazione tabellare di lire 257.000 annue lorde e mantengono un assegno "ad personam" di lire 90.000 annue lorde.

Prospetto 1

AUMENTI MENSILI (in lire) a decorrere dall' 1/11/1998
(art. 56, comma 4)

Ex livelli	Fasce	Importi
VIII bis	Ds2	54.000
VIII	Ds	50.000
VII	D	46.000
VI	C	42.000
V	Bs	40.000
IV	B	38.000
III	A	36.000
II	A	36.000
I	A	36.000

Prospetto 2

AUMENTI MENSILI (in lire) a decorrere dall' 1/6/1999

Ex livelli	Fasce	Importi
VIII bis	Ds2	45.000
VIII	Ds	41.000
VII	D	38.000
VI	C	35.000
V	Bs	33.000
IV	B	31.000
III	A	30.000
II	A	30.000
I	A	30.000

Prospetto 1

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE a decorrere da 1/11/1998
(art. 57, comma 4)

Ex posizione funzionale (A)	Categoria (B)	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)	Totale trattamento economico iniziale
I - II - III	A	12.129.000	222.000	12.351.000
IV	B	13.321.000	942.000	14.263.000
V	B liv.super	14.889.000	222.000	15.111.000
VI	C	16.275.000	1.662.000	17.937.000
VII	D	18.731.000	1.662.000	20.393.000
VIII	D liv.super	21.135.000	1.662.000	22.797.000

Nota: a decorrere dalla medesima data il trattamento economico iniziale dei dipendenti di ex livello VIII bis confluiti nella categoria D, livello economico Ds e fasce Ds1 e Ds2 è pari a rispettivamente Lire 24.152.000 e lire 25.557.000 di cui il trattamento tabellare iniziale è pari a lire 23.895.000.

Prospetto 2

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE a decorrere da 1/6/1999

Ex posizione Funzionale (A)	Categoria (B)	Trattamento Tabellare iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)	Totale Trattamento Economico Iniziale
I - II - III	A	12 489 000	222.000	12.711.000
IV	B	13.693.000	942.000	14.635.000
V	B liv.super	15 285.000	222.000	15.507.000
VI	C	16.695.000	1.662.000	18.357.000
VII	D	19.187.000	1.662.000	20.849.000
VIII	D liv. super	21.627.000	1.662.000	23.289.000

Nota: a decorrere dalla medesima data il trattamento economico iniziale dei dipendenti di ex livello VIII bis confluiti nella categoria D, livello economico Ds e fasce Ds1 e Ds2 è pari rispettivamente a £. 24.692.000 e £. 26.097.000, di cui il trattamento tabellare iniziale è pari a £. 24 435.000.

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE a decorrere dall' 1/11/1998
(valori assoluti annui lordi x 1000)
(art. 56, comma 5)

Trattamento economico iniziale	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	13.027	B1	15.028	Bs1	15.975	C1	18.890	D1	21.612	Ds1	24.152
II FASCIA	A2	13.698	B2	15.835	Bs2	16.830	C2	19.998	D2	22.720	Ds2	25.557
III FASCIA	A3	14.098	B3	16.335	Bs3	17.430	C3	21.106	D3	23.828	Ds3	27.072
IV FASCIA	A4	14.548	B4	16.935	Bs4	18.430	C4	22.708	D4	24.936	Ds4	28.285

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE
(valori marginali annui lordi x 1000)

Trattamento economico iniziale	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.453
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.602	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota: la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari, dalle indennità comuni conglobate e dagli incrementi retributivi di cui al prospetto 1 dell'allegato F. Sono di conseguenza rivalutati gli importi delle fasce I e successive.

ALLEGATO I

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE a decorrere dall' 1/6/1999
(valori assoluti annui lordi x 1000)
(art. 56, comma 5)

Trattamento economico iniziale	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	13.387	B1	15.400	Bs1	16.371	C1	19.310	D1	22.068	Ds1	24.692
II FASCIA	A2	14.058	B2	16.207	Bs2	17.226	C2	20.418	D2	23.176	Ds2	26.097
III FASCIA	A3	14.458	B3	16.707	Bs3	17.826	C3	21.526	D3	24.284	Ds3	27.592
IV FASCIA	A4	14.908	B4	17.307	Bs4	18.826	C4	23.164	D4	25.392	Ds4	28.825

Prospetto 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE
(valori marginali annui lordi x 1000)

Trattamento economico iniziale	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.501
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.638	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota : la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale " è data dalla somma dei valori tabellari, delle indennità comuni conglobate e degli incrementi retributivi di cui al prospetto 1 dell' Allegato F. Sono di conseguenza rivalutati gli importi delle fasce 1^ e successive.

ALLEGATO L

Ex-livelli	Fasce	AUMENTI MENSILI	
		Dal 1/7/2000	Dal 1/1/2001
VIII Bis	Ds2	46.000	76.000
VIII	Ds	42.000	70.000
VII	D	39.000	65.000
VI	C	36.000	60.000
V	Bs	33.000	54.000
IV	B	31.000	52.000
III	A	29.000	48.000

SVILUPPO PER FASCE

Ex-livelli	Fasce	AUMENTI MENSILI	
		Dal 1/7/2000	dal 1/1/2001
VIII bis	Ds4	49.000	81.000
	Ds3	47.000	79.000
	Ds2	46.000	76.000
	Ds1	44.000	73.000
VIII	Ds	42.000	70.000
	D4	45.000	74.000
	D3	43.000	72.000
	D2	42.000	70.000
	D1	41.000	67.000
VII	D	39.000	65.000
	C4	42.000	69.000
	C3	40.000	66.000
	C2	38.000	64.000
	C1	37.000	62.000
VI	C	36.000	60.000
	Bs4	36.000	61.000
	Bs3	35.000	59.000
	Bs2	35.000	57.000
	Bs1	34.000	56.000
V	Bs	33.000	54.000
	B4	35.000	57.000
	B3	34.000	56.000
	B2	33.000	55.000
	B1	32.000	54.000
IV	B	31.000	52.000
	A4	32.000	53.000
	A3	31.000	52.000
	A2	31.000	51.000
	A1	30.000	50.000
III	A	29.000	48.000

ALLEGATO M

Prospetto 1
Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/7/2000

		Trattamento				Nuovo
--	--	-------------	--	--	--	-------

Ex Posizione funzionale	Categoria	tabellare iniziale annuo lordo CCL 1° biennio (A)	Incrementi dal 1/7/2000 (B)	Totale Tabellare iniziale (C)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)	trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/7/2000 (E)
I – II – III	A	12.489.000	348.000	12.837.000	222.000	13.059.000
IV	B	13.693.000	372.000	14.065.000	942.000	15.007.000
V	B livello super	15.285.000	396.000	15.681.000	222.000	15.903.000
VI	C	16.695.000	432.000	17.127.000	1.662.000	18.789.000
VII	D	19.187.000	468.000	19.655.000	1.662.000	21.317.000
VIII	D livello super	21.627.000	504.000	22.131.000	1.662.000	23.793.000

Nota: A decorrere dal 1° luglio 2000, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per i dipendenti già di ex livello VIII bis (confluiti nella categoria D, livello economico Ds) è pari a £. 24.987.000. A detti dipendenti, se collocati nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, £. 25.220.000 e £.26.649.000.

Prospetto 2

Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2001

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo dal 1/7/2000 (A)	Incrementi dal 1/1/2001 (B)	Totale Tabellare iniziale (C)	Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/1/2001 (E)
I – II – III	A	12.837.000	576.000	13.413.000	222.000	13.635.000
IV	B	14.065.000	624.000	14.689.000	942.000	15.631.000
V	B livello super	15.681.000	648.000	16.329.000	222.000	16.551.000
VI	C	17.127.000	720.000	17.847.000	1.662.000	19.509.000
VII	D	19.655.000	780.000	20.435.000	1.662.000	22.097.000
VIII	D livello super	22.131.000	840.000	22.971.000	1.662.000	24.633.000

Nota: A decorrere dal 1° gennaio 2001, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per i dipendenti già di ex livello VIII bis confluiti nella categoria D, livello economico Ds è pari a £. 25.899.000. A detti dipendenti, se collocati nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, £. 26.096.000 e £. 27.561.000.

PROSPETTO 1

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1/7/2000)

Ds 23.793.000	Ds1 25.220.000	Ds2 26.649.000	Ds3 28.156.000	Ds4 29.413.000
D 21.317.000	D1 22.560.000	D2 23.680.000	D3 24.800.000	D4 25.932.000
C 18.789.000	C1 19.754.000	C2 20.874.000	C3 22.006.000	C4 23.668.000
Bs 15.903.000	Bs1 16.779.000	Bs2 17.646.000	Bs3 18.246.000	Bs4 19.258.000
B 15.007.000	B1 15.784.000	B2 16.603.000	B3 17.115.000	B3 17.727.000
A 13.059.000	A1 13.747.000	A2 14.430.000	A3 14.830.000	A4 15.292.000

PROSPETTO 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

Ds 23.793.000	Ds1 1.427.000	Ds2 1.429.000	Ds3 1.507.000	Ds4 1.257.000
D 21.317.000	D1 1.243.000	D2 1.120.000	D3 1.120.000	D4 1.132.000
C 18.789.000	C1 965.000	C2 1.120.000	C3 1.132.000	C4 1.662.000
Bs 15.903.000	Bs1 876.000	Bs2 867.000	Bs3 600.000	Bs4 1.012.000
B 15.007.000	B1 777.000	B2 819.000	B3 512.000	B4 612.000
A 13.059.000	A1 688.000	A2 683.000	A3 400.000	A4 462.000

PROSPETTO 1

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti dal 1° gennaio 2001)

Ds 24.633.000	Ds1 26.096.000	Ds2 27.561.000	Ds3 29.104.000	Ds4 30.385.000	Ds5 31.722.000
------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

D 22.097.000	D1 23.364.000	D2 24.520.000	D3 25.664.000	D4 26.820.000	Ds5 28.000.000
C 19.509.000	C1 20.498.000	C2 21.642.000	C3 22.798.000	C4 24.496.000	
Bs 16.551.000	Bs1 17.451.000	Bs2 18.330.000	Bs3 18.954.000	Bs4 19.990.000	
B 15.631.000	B1 16.432.000	B2 17.263.000	B3 17.787.000	B4 18.411.000	
A 13.635.000	A1 14.347.000	A2 15.042.000	A3 15.454.000	A4 15.928.000	

PROSPETTO 2

DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE

Ds 24.633.000	Ds1 1.463.000	Ds2 1.465.000	Ds3 1.543.000	Ds4 1.281.000	Ds5 1.337.000
D 22.097.000	D1 1.267.000	D2 1.156.000	D3 1.144.000	D4 1.156.000	Ds5 1.180.000
C 19.509.000	C1 989.000	C2 1.144.000	C3 1.156.000	C4 1.698.000	
Bs 16.551.000	Bs1 900.000	Bs2 879.000	Bs3 624.000	Bs4 1.036.000	
B 15.631.000	B1 801.000	B2 831.000	B3 524.000	B4 624.000	
A 13.635.000	A1 712.000	A2 695.000	A3 412.000	A4 474.000	

ALLEGATO P

VALORI ANNUI LORDI PER DODICI MENSILITÀ DELLA INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA

	PROFILO	Valore annuo lordo indennità
1.	addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	---
2.	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	540.000
3.	Operatore tecnico - coadiutore amministrativo -	---

	coadiutore amministrativo esperto	
4.	operatore tecnico specializzato - operatore sociosanitario	---
5.	operatore tecnico coordinatore	936.000
6.	Puericultrice	240.000
7.	Massofisioterapista - massaggiatore	---
8.	infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	480.000
9.	assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
10.	collaboratore prof. Sanitario (esclusi i profili di cui al punto n.11)- collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico-professionale	---
11.	Collaboratore prof. Sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica b) tecnico sanitario di radiologia medica	840.000 2.400.000
12.	Collaboratore prof. Sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto n.13) collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	---
13.	Collaboratore prof. Sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente b) tecnico sanitario di radiologia medica	660.000 2.400.000

N.B. La tabella P sostituisce la tabella Allegato D, ai sensi dell'art. 81, comma 8, con l'unica innovazione nei punti 11 e 13 dell'inserimento dell'indennità professionale specifica dei collaboratori professionali sanitari tecnici di radiologia, inquadrati in D e Ds nonché della ricollocazione in D dei dipendenti dei profili sanitari, di cui all'art. 83, comma 1.

ALLEGATO Q

Determinazione degli assegni personali a seguito di un incremento annuo di € 2.588.000 per gli ex C (pari a € 2.803.580 con il rateo di tredicesima).

Fascia	Tabellari	Incremento	Totale	Fascia	Tabellari	Importi eccedenti il valore di fascia
C	19.509.000	2.588.000	22.097.000	D	22.097.000	0
C1	20.498.000	2.588.000	23.086.000	D	22.097.000	989.000
C2	21.642.000	2.588.000	24.230.000	D1	23.364.000	866.000
C3	22.798.000	2.588.000	25.386.000	D2	24.520.000	866.000
C4	24.496.000	2.588.000	27.084.000	D4	26.820.000	264.000

Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie

Categorie e Posizioni economiche di sviluppo
(importi annui lordi dell' IIS)

Ds 12.658.000	<i>Ds1</i> 12.658.000	<i>Ds2</i> 12.698.000	<i>Ds3</i> 12.698.000	<i>Ds4 e Ds5</i> 12.698.000
D 12.482.000	<i>D1</i> 12.482.000	<i>D2</i> 12.482.000	<i>D3</i> 12.482.000	<i>D4 e D5</i> 12.482.000
C 12.339.000	<i>C1</i> 12.339.000	<i>C2</i> 12.339.000	<i>C3</i> 12.339.000	<i>C4</i> 12.339.000
Bs 12.237.000	<i>Bs1</i> 12.237.000	<i>Bs2</i> 12.237.000	<i>Bs3</i> 12.237.000	<i>Bs4</i> 12.237.000
B 12.153.000	<i>B1</i> 12.153.000	<i>B2</i> 12.153.000	<i>B3</i> 12.153.000	<i>B4</i> 12.153.000
A 12.078.000	<i>A1</i> 12.078.000	<i>A2</i> 12.078.000	<i>A3</i> 12.078.000	<i>A4</i> 12.078.000

ALLEGATO N. 1

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E PROFILI

CATEGORIA A DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell' ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.

PROFILI PROFESSIONALI

Ausiliario specializzato

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l' utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell' ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell' unità operativa.

L' ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione.

L' ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all' accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

Commesso

Svolge attività di servizio e supporto nell' ambito dell' unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l' accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell' ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

MODALITA' DI ACCESSO

- Dall'esterno: per chiamata.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:

- Assolvimento dell' obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA B DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell' ambito di prescrizioni di massima.

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) - i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri dipendenti ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'U.C.S.C. in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l' ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Operatore tecnico addetto all' assistenza

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l' assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.

Coadiutore amministrativo

Svolge nell' unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l' applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l' ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l' utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- Dall'esterno: per chiamata.
- Dall' interno con le modalità previste dall' art. 21 del presente contratto, dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall' esterno
 - per l' operatore tecnico: assolvimento dell' obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica;
 - per l' operatore tecnico addetto all' assistenza: specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991;
 - per il coadiutore amministrativo: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica;
- dall' interno
 - per l' operatore tecnico: assolvimento dell' obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A;
 - per l' operatore tecnico addetto all' assistenza: specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A;
 - per il coadiutore amministrativo: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica. Ove non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A;

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Bs)

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'U.C.S.C. in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l' ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Operatore Socio Sanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziale e sociosanitario in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione – ciascuna secondo le proprie competenze – degli operatori professionali proposti all'assistenza sanitaria e quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore socio sanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- a) assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- b) intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- c) supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Puericultrice

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

Coadiutore amministrativo esperto

Svolge nell' unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l' applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l' ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l' utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

Guardia particolare giurata

Per la declaratoria delle relative mansioni si rinvia al Regolamento per le Guardie Particolari Giurate che prestano servizio presso la Sede di Roma dell'U.C.S.C., datato 12/2/2002.

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):

- Dall'esterno: con le modalità previste nel Regolamento di cui all'articolo 20, comma 2 del presente contratto.
- Dall' interno con le modalità previste dall' articolo 22 del presente contratto.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):

- dall' esterno
 - per l' operatore tecnico specializzato: assolvimento dell' obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private;
 - per operatore socio sanitario: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000;
 - per la puericultrice: diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (*G.U. n. 75/1992*);
 - per il coadiutore amministrativo esperto: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado;

- dall' interno
 - per l' operatore tecnico specializzato cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell' U.C.S.C., nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l' elettricista e l' idraulico impiantista manutentore il possesso degli attestati e diplomi indicati per l' accesso dall' esterno.
 - per operatore socio sanitario, ai sensi dell'art. 21:
 - a. dalla categoria B livello iniziale: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000;
 - b. dalla categoria A: cinque anni di anzianità di servizio nella categoria ed il possesso dello specifico titolo di cui al punto precedente
 - per la puericultrice: gli stessi previsti per le assunzioni dall' esterno;
 - per il coadiutore amministrativo esperto: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale;

PROFILI AD ESAURIMENTO DI CUI ALL' ART 23, COMMA 4 DEL PRESENTE CONTRATTO

Per i dipendenti appartenenti alla figura di *infermiere generico*, si riportano di seguito le disposizioni previgenti cui fare riferimento per le mansioni proprie di tale figura:

- art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni.

CATEGORIA C DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l' espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

PROFILI PROFESSIONALI

PERSONALE SANITARIO

Operatori professionali Sanitari

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tali dipendenti si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizione di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico

Infermiere: DM 739/1994

Ostetrica: DM 740/1994

Dietista: DM 744/1994

Assistente sanitario: DM 69/97

Infermiere pediatrico: DM 70/1997

Podologo: DM 666/1994

Igienista dentale: DM 669/1994

Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994

Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994

Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995

Tecnico ortopedico: DM 665/1994

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998

Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: DM 667/1994

Tecnico audioprotesista: DM 668/1994

Fisioterapista: DM 741/1994

Logopedista: DM 742/1994

Ortottista: DM 743/1994

Terapista della neuro e psicomotricità dell' età evolutiva DM 56/1997

Tecnico dell' educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale DM 57/1997

Terapista occupazionale: DM 136/1997

Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403

Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.

Personale di vigilanza ed ispezione

Tecnico della prevenzione nell' ambiente e nei luoghi di lavoro DM 58/1997

PERSONALE DELL' ASSISTENZA SOCIALE

Operatore professionale Assistente sociale

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

PERSONALE TECNICO

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste i dipendenti delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Programmatore

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Tecnico di Istituto

Esegue mansioni tecniche specializzate che richiedono la valutazione di merito, nell'ambito di procedure concordate, per la corretta esecuzione di programmi e progetti definiti. Assume compiti di supporto alle esperienze didattiche e di ricerca. E' responsabile relativamente a procedure definite di controlli, verifiche, analisi e misure previste in rapporto alla specifica competenza.

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C :

- Dall'esterno: per chiamata.
- Dall'interno con le modalità previste dall'articolo 21 del presente contratto.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

- dall'esterno
 - per i profili sanitari e per l'assistente sociale il possesso del diploma abilitante alla specifica professione previsto dalla vigente legislazione;
 - per il profilo di assistente tecnico: il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
 - per il profilo di programmatore: il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
 - per il profilo di assistente amministrativo: il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
 - per il profilo di tecnico di istituto: il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa;

- dall' interno

- per i profili sanitari e per l' assistente sociale: il possesso del diploma abilitante alla specifica professione previsto dalla vigente legislazione;
- per il profilo di assistente tecnico: il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall' U.C.S.C. - per i dipendenti provenienti dalla categoria B, livello super o di otto anni per i dipendenti provenienti dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di programmatore: il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l' accesso dall' esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall' U.C.S.C. - per i dipendenti provenienti dal livello super o di otto anni per i dipendenti provenienti dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di assistente amministrativo: il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per i dipendenti provenienti dal livello super o di otto anni per i dipendenti provenienti dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di tecnico di istituto: il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa.

CATEGORIA D

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i dipendenti che, ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell' ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello economico D super (Ds) - i dipendenti che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente: autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti; ampia discrezionalità operativa nell' ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane; coordinamento di attività didattica; iniziative di programmazione e proposta.

PROFILI PROFESSIONALI

PERSONALE SANITARIO

Collaboratore professionale sanitario nei profili e discipline corrispondenti a quelle previste nella categoria C sottostante

Svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica - comprese funzioni di carattere strumentale quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell' ambito delle unità operative semplici, all' interno delle quali coordina anche l' attività dei dipendenti addetti; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell' autonomia operativa dei dipendenti assegnati e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all' attività didattica nell' ambito dell' unità operativa e, inoltre, può essere assegnato, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di *tutor* in piani formativi.

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Collaboratore professionale Assistente sociale

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall' art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica, coordina anche l' attività degli addetti alla propria unità operativa semplice; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture dell'U.C.S.C. .

PERSONALE TECNICO

Collaboratore tecnico - professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell' unità operativa in cui è inserito; collabora con i dipendenti inseriti nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell' ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'U.C.S.C. ed i requisiti culturali e professionali posseduti dai dipendenti interessati.

Capo Tecnico di Istituto

Svolge funzioni tecniche di collaborazione che richiedono idonea capacità professionale e specifica competenza in tecniche ed analisi di procedure, nella vigilanza e controllo di procedimenti tecnici. Ha, in particolare, compiti di collaborazione tecnica nei programmi di didattica e di ricerca, anche con la predisposizione di schemi operativi e/o organizzativi.

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Collaboratore amministrativo - professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell' unità operativa in cui è inserito; collabora con i dipendenti inseriti nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche

nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'U.C.S.C. nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dai dipendenti interessati.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- Dall'esterno: per chiamata.
- Dall'interno secondo le modalità previste dall'articolo 21 del presente contratto

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO ALLA CATEGORIA D

- dall'esterno
 - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell' assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale triennale acquisita nella categoria C e nel profilo corrispondente in aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale. Per il profilo dell' infermiere ove sia, comunque, richiesto il possesso del diploma di abilitazione alle funzioni direttive, l' esperienza professionale è biennale;
 - per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo – professionali: il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali;
 - per il profilo di capo tecnico di istituto: il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa;
- dall'interno
 - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell' assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale triennale complessivamente acquisita nel profilo corrispondente della categoria C in aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale. Per il profilo dell' infermiere ove sia, comunque, richiesto il possesso del diploma di abilitazione alle funzioni direttive, l' esperienza professionale è biennale;
 - per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo professionali: il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C;
 - per il profilo di Capo Tecnico di istituto: il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Ds)

PERSONALE SANITARIO

Collaboratore professionale sanitario esperto

Programma, nell' ambito dell' attività di organizzazione dei servizi sanitari - quali, ad esempio, quelli infermieristici - la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l' espletamento delle attività dei dipendenti medesimi. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell' ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) dei dipendenti appartenenti ai profili sanitari a lui assegnati. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nell' ambito dell' attività affidatagli.

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Collaboratore professionale Assistente sociale esperto

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall' art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall' unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nell' ambito dell' attività affidatagli.

PERSONALE TECNICO

Collaboratore tecnico - professionale esperto

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell' unità operativa in cui è inserito ; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicura, oltre all' espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altri dipendenti del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto, formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nell' ambito dell' attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell' ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'U.C.S.C. ed i requisiti culturali e professionali posseduti dai dipendenti interessati.

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Collaboratore amministrativo-professionale esperto

Assicura, oltre all' espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altri i dipendenti amministrativi cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell' area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'U.C.S.C. ed i requisiti culturali e professionali posseduti dai dipendenti interessati.

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:

- Dall'esterno: con le modalità previste nel Regolamento di cui all'articolo 20, comma 2 del presente contratto..
- Dall' interno secondo le modalità previste dall' art. 22 del presente contratto.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:

- dall' esterno
 - per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto: il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale quinquennale nel corrispondente profilo della categoria D - posizione iniziale - in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale ovvero per il profilo infermieristico, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell' assistenza infermieristica;
 - per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione ed - ove necessaria - delle prescritta iscrizione all' albo professionale da almeno tre anni;
- dall' interno
 - per i collaboratori professionali sanitari e per il collaboratore professionale assistente sociale esperti: esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria D iniziale ovvero esperienza triennale nel profilo infermieristico della categoria C corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali

nell' assistenza infermieristica ovvero ancora - per tutti gli altri profili sanitari e dell' assistente sociale - esperienza di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C;

- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredata della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge - è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale;

ALLEGATO N. 2

ELEMENTI E CONTENUTI CHE DEVONO INFORMARE I CRITERI DA DEFINIRE CON IL REGOLAMENTO DI CUI ALL' ART. 21, COMMA 4

1. L'U.C.S.C. con propri atti regolamentari individua le modalità di svolgimento delle selezioni di cui agli artt. 21 e 22. Gli elementi di valutazione in base ai quali effettuare le selezioni sono indicati nel comma 2 del citato art. 21. L'U.C.S.C. può integrare tali criteri ed elementi di valutazione e combinarli e ponderarli tra di loro in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie o profili cui si riferiscono le selezioni, in base a specifica previsione regolamentare.
2. I Regolamenti di cui sopra dovranno prevedere in particolare:
 - le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;
 - le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;
 - la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti;
 - le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall' art. 20, va svolta l' apposita prova teorica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento;
 - la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti;
 - le modalità di valutazione dei percorsi formativi;
 - la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità.

ALLEGATO N. 3

PASSAGGIO DEL PERSONALE IN SERVIZIO DALLA CATEGORIA C ALLA CATEGORIA D - DECORRENZA 1/9/2001-

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98/'01</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA INFERMIERISTICA</i>		
Infermiere professionale	VI	C	Infermiere		D
Infermiere Professionale Specializzato					
Vigilatrice d'Infanzia	VI	C	Infermiere Pediatrico		D
Assistente Pediatrica	VI				

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL'98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA TECNICO-SANITARIA</i>		
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico		D
Tecnico di Radiologia	VI	C	Tecnico Sanitario di Radiologia Medica		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico di Neurofiopatologia		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusioni Cardiovascolari		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Odontotecnico		D

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA RIABILITATIVA</i>		
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Audiometrista		D

ALLEGATO N. 4

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL'98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA INFERMIERISTICA</i>		
Infermiere professionale	VI	C	Infermiere		D
Infermiere Professionale Specializzato					
		C	Ostetrica		D
		C	Dietista		D
		C	Assistente Sanitario		D
Vigilatrice d'Infanzia	VI	C	Infermiere Pediatrico		D
Assistente Pediatrica	VI				
		C	Podologo		D
		C	Igienista dentale		D

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA TECNICO SANITARIA</i>		
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico		D
Tecnico di Radiologia	VI	C	Tecnico Sanitario di Radiologia Medica		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico di Neurofisiopatologia		D
		C	Tecnico Ortopedico		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardio vascolare		D
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Odontotecnico		D
		C	Ottico		D

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA RIABILITATIVA</i>		
Tecnico di Laboratorio	VI	C	Tecnico Audiometrista		D
		C	Tecnico Audioprotesista		D
		C	Fisioterapista		D
		C	Logopedista		D
		C	Ortottista		D
		C	Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva		D
		C	Tecnico dell'Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale		D
		C	Terapista Occupazionale		D
		C	Massaggiatore non vedente		D
		C	Educazione Professionale		D

PERSONALE SANITARIO

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo professionale</i>		CATEGORIA
			Denominazione Generale: Operatore Professionale Sanitario	Denominazione Generale: Collaboratore Professionale Sanitario	
			<i>AREA VIGILANZA E ISPEZIONE</i>		
		C	Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro		D

PERSONALE DELL'ASSISTENZA SOCIALE

<i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i>		<i>CCL '98-2001</i>		<i>CCL '98/'01 Biennio Economico 2000-2001</i>	
<i>Qualifica</i>	<i>Liv.</i>	<i>Cat.</i>	Profilo professionale		CATEGORIA
			Operatore Professionale Assistente Sociale	Collaboratore Professionale Assistente Sociale	
		C			D

CATEGORIA D**DECLARATORIE****PROFILI PROFESSIONALI****PERSONALE SANITARIO****Collaboratori professionali sanitari**

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali dei dipendenti appartenenti a tali profili, si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti indicati a fianco di ciascuno. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell' ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso l'U.C.S.C. ed, in particolare, quelli che garantiscono l' assistenza sulle 24 ore; collaborano all' attività didattica nell' ambito dell' unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all' interno delle unità operative semplici possono coordinare anche l' attività dei dipendenti addetti per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell' autonomia operativa dei dipendenti assegnati e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Personale infermieristico

Infermiere: DM 739/1994

Ostetrica: DM 740/1994

Dietista: DM 744/1994

Assistente sanitario: DM 69/97

Infermiere pediatrico: DM 70/1997

Podologo: DM 666/1994

Igienista dentale: DM 669/1994

Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994

Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994

Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995

Tecnico ortopedico: DM 665/1994

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998

Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: DM 667/1994

Tecnico audioprotesista: DM 668/1994

Fisioterapista: DM 741/1994

Logopedista: DM 742/1994

Ortottista: DM 743/1994

Terapista della neuro e psicomotricità dell' età evolutiva DM 56/1997

Tecnico dell' educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale DM 57/1997

Terapista occupazionale: DM 136/1997

Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403

Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.

Personale di vigilanza ed ispezione

Tecnico della prevenzione nell' ambiente e nei luoghi di lavoro DM 58/1997

PERSONALE DELL' ASSISTENZA SOCIALE

Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall' art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso l'U.C.S.C.; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture dell'U.C.S.C.; può coordinare anche l' attività degli addetti alla propria unità operativa semplice.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- Dall' esterno per chiamata
- Dall' interno secondo le modalità previste dall'art. 21 del presente contratto

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

- Dall' esterno
 - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell' assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione
- Dall' interno
 - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell' assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (D_s)

Collaboratore professionale sanitario esperto

Programma, nell' ambito dell' attività di organizzazione dei servizi sanitari la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l' espletamento delle attività dei dipendenti medesimi. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell' ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) dei dipendenti appartenenti ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nell' ambito dell' attività affidatagli.

Collaboratore professionale Assistente sociale esperto

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall' art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall' unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l' organizzazione del lavoro nell' ambito dell' attività affidatagli.

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO D_s:

- Dall' esterno con le modalità previste dal Regolamento di cui all'articolo 20, comma 2 del presente contratto
- Dall' interno secondo le modalità previste dall'articolo 22 del presente contratto

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L' ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:

- Dall' esterno

- per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale; per il solo profilo infermieristico, in alternativa, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell' assistenza infermieristica.

- Dall' interno

- per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:
 1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
 2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell' assistenza infermieristica;
 3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:
 1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
 2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che non cessano di avere validità, con l'entrata in vigore del presente contratto, la norma di cui all'art. 5, comma 2 CCL personale non docente 1985-87 e le disposizioni vigenti in materia di incentivi all'esodo dei dipendenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

1. Le parti si danno atto che l'applicazione dei criteri di cui all'art. 8, comma 3 del presente contratto viene parametrata al 31/12 di ciascun anno in relazione al numero dei dipendenti cui si applica il CCL medesimo in servizio a quella data e che, di conseguenza, per l'anno 2002, l'applicazione dei suddetti criteri produce, per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, un complessivo monte ore di permessi retribuiti pari a 1152 ore.
2. Le parti si danno atto altresì che, allo scopo di agevolare il passaggio alla regolamentazione di cui all'art. 8, tale monte ore, per l'anno 2002, verrà eccezionalmente fruito in misura integrale e non in quota proporzionale annua.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

1. Le parti convengono che ai fini dell'applicazione dell'art. 106 comma 4, la attribuzione una tantum ivi prevista non darà luogo al riassorbimento dell'indennità ad personam in godimento come previsto dall'allegato Q, ultima colonna, del presente CCL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

1. Le parti si danno atto che quanto previsto dall'art. 24, punto III, il trattamento economico, si intende comprensivo dell'indennità di coordinamento analogamente a quanto previsto per il personale tecnico/sanitario.