



**TESTO UNICO**  
**DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI VIGENTI**  
**PER IL PERSONALE**  
**DELLA SEDE DI ROMA DELL'UNIVERSITA'**  
**CATTOLICA DEL SACRO CUORE**  
**(CCL 1998-2001 DEL 14.3.2002**  
**CCL 2002-2005 DEL 14.4.2008**  
**CCL 2006-2009 DEL 26.11.2008)**

**PARTE NORMATIVA 2006-2009**

**PARTE ECONOMICA**  
**BIENNIO 2006-2007**

## -INDICE-

|                                                                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PARTE I –DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI .....                                                                                                                                                                            | 10 |
| TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI .....                                                                                                                                                                                                 | 10 |
| ARTICOLO 1 -Campo di applicazione e definizioni- ( <i>Art. 1 del CCL 1998-2001 come<br/>sostituito dall'Art. 1 del CCL 2002-2005, confermato dall'Art. 1 del CCL 2006-<br/>2009</i> ) .....                                           | 10 |
| ARTICOLO 2 -Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto- ( <i>Art. 2<br/>del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 2 del CCL 2002-2005 a sua volta<br/>sostituito dall'Art. 2 del CCL 2006-2009</i> ) ..... | 12 |
| TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI.....                                                                                                                                                                               | 13 |
| CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI .....                                                                                                                                                                                                | 13 |
| ARTICOLO 3 -Obiettivi e strumenti- ( <i>Art. 3 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                          | 13 |
| ARTICOLO 3 BIS –Relazioni sindacali- ( <i>Art. 3 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                                         | 14 |
| ARTICOLO 4 -Contrattazione- ( <i>Art. 4 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                  | 15 |
| ARTICOLO 5 –Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo-<br>( <i>Art. 5 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 4 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                   | 17 |
| ARTICOLO 6 –Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche- ( <i>Art.<br/>6 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                        | 18 |
| CAPO II –FORME DI PARTECIPAZIONE .....                                                                                                                                                                                                | 20 |
| ARTICOLO 7 –Comitato per le pari opportunità- ( <i>Art. 7 del CCL 1998-2001 come sostituito<br/>dall'Art. 5 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                             | 20 |
| ARTICOLO 7 BIS –Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing- ( <i>Art. 6 del CCL 2002-<br/>2005</i> ) .....                                                                                                                          | 22 |
| CAPO III –SOGGETTI SINDACALI .....                                                                                                                                                                                                    | 24 |
| ARTICOLO 8 –Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative - ( <i>Art. 8 del CCL 1998-<br/>2001</i> ) .....                                                                                                                        | 24 |
| ARTICOLO 9 –Composizione delle delegazioni- ( <i>Art. 9 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                 | 26 |
| CAPO IV -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI .....                                                                                                                                                                              | 27 |
| ARTICOLO 10 -Clausole di raffreddamento- ( <i>Art. 10 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                   | 27 |
| ARTICOLO 11 -Interpretazione autentica del contratto collettivo- ( <i>Art. 11 del CCL 1998-<br/>2001</i> ) .....                                                                                                                      | 28 |
| CAPO V –COORDINAMENTO REGIONALE .....                                                                                                                                                                                                 | 29 |
| ARTICOLO 11 BIS –Coordinamento regionale- ( <i>Art. 7 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                                    | 29 |
| PARTE II –RAPPORTO DI LAVORO .....                                                                                                                                                                                                    | 30 |
| CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....                                                                                                                                                                                     | 30 |
| ARTICOLO 12 -Contratto individuale di lavoro- ( <i>Art. 12 del CCL 1998-2001 come<br/>modificato dall'Art. 26, comma 1 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                  | 30 |
| ARTICOLO 13 -Periodo di prova- ( <i>Art. 13 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                              | 31 |
| CAPO II -PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO DI LAVORO.....                                                                                                                                                                                  | 32 |
| ARTICOLO 14 –Rapporto di lavoro a tempo parziale- ( <i>Art. 14 del CCL 1998-2001 come<br/>sostituito dall'Art. 23 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                       | 32 |
| ARTICOLO 15 –Orario di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale-<br>( <i>Art. 15 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 24 del CCL 2002-2005</i> ) ....                                                     | 34 |
| ARTICOLO 16 –Trattamento economico-normativo dei dipendenti a tempo parziale-<br>( <i>Art. 16 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 25 del CCL 2002-2005</i> ) ....                                                             | 35 |
| ARTICOLO 17 – Assunzioni a tempo determinato- ( <i>Art. 17 del CCL 1998-2001 come<br/>modificato dall'Art. 26, comma 2 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                  | 37 |

|                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PARTE III –CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....                                                                                                                                | 40 |
| CAPO I – IL SISTEMA CLASSICATORIO: OBIETTIVI.....                                                                                                                             | 40 |
| ARTICOLO 18 –Obiettivi- ( <i>Art. 18 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                            | 40 |
| ARTICOLO 18 BIS –Conferma dei principi del sistema- ( <i>Art. 8 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                  | 41 |
| ARTICOLO 18 TER –Commissione paritetica per il sistema di classificazione- ( <i>Art. 9 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                          | 42 |
| CAPO II –CLASSIFICAZIONE.....                                                                                                                                                 | 43 |
| ARTICOLO 19 –Il sistema di classificazione del personale- ( <i>Art. 19 del CCL 1998-2001</i> ) ..                                                                             | 43 |
| ARTICOLO 20 –Progressione interna nel sistema classificatorio- ( <i>Art. 20 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                     | 44 |
| ARTICOLO 21 -Criteri e procedure per i passaggi tra categorie - ( <i>Art. 21 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                    | 45 |
| ARTICOLO 22 –Criteri e procedure per i passaggi all’interno di ciascuna categoria - ( <i>Art. 22 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                 | 46 |
| ARTICOLO 23 –Norma di inquadramento dei dipendenti in servizio- ( <i>Art. 23 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                    | 47 |
| ARTICOLO 24 –Profili Professionali- ( <i>Art. 24 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                | 48 |
| ARTICOLO 25 –Norma confermativa dell’inquadramento- ( <i>Art. 25 del CCL 1998-2001</i> )...                                                                                   | 65 |
| CAPO III-LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....                                                                                                                                     | 66 |
| ARTICOLO 26-Posizioni organizzative e graduazione delle relative funzioni- ( <i>Art. 26 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                         | 66 |
| ARTICOLO 27 -Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative, loro revoca e relativa indennità- ( <i>Art. 27 del CCL 1998-2001</i> ).....                          | 67 |
| PARTE IV –SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO .....                                                                                                                            | 68 |
| CAPO I -STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....                                                                                                                                 | 68 |
| ARTICOLO 28 -Orario di lavoro- ( <i>Art. 28 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 3 del CCL 2002-2005 e come integrato dall’Art. 4 del CCL 2006-2009</i> )... | 68 |
| ARTICOLO 29 -Riduzione dell’orario- ( <i>Art. 29 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                 | 71 |
| ARTICOLO 30 -Mansioni superiori- ( <i>Art. 30 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                    | 72 |
| ARTICOLO 31 -Ferie e festività- ( <i>Art. 31 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 4 del CCL 2002-2005</i> ).....                                             | 73 |
| ARTICOLO 32 -Riposo settimanale- ( <i>Art. 32 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 5 del CCL 2002-2005</i> ).....                                            | 75 |
| CAPO II -INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE .....                                                                                                                   | 76 |
| ARTICOLO 33 -Permessi retribuiti- ( <i>Art. 33 del CCL 1998-2001 come modificato dagli Artt. 26, comma 6 e 38, comma 1 del CCL 2002-2005</i> ).....                           | 76 |
| ARTICOLO 34 -Permessi brevi- ( <i>Art. 34 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                        | 78 |
| ARTICOLO 35 -Assenze per malattia- ( <i>Art. 35 del CCL 1998-2001 come sostituito dall’Art. 21 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                   | 79 |
| ARTICOLO 36 -Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica- ( <i>Art. 36 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                     | 83 |
| ARTICOLO 37 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute all’attività lavorativa- ( <i>Art. 37 del CCL 1998-2001 come sostituito dall’Art. 22 del CCL 2002-2005</i> ).....         | 85 |
| ARTICOLO 38 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità- ( <i>Art. 38 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 7 del CCL 2002-2005</i> ).....           | 86 |
| ARTICOLO 39 -Servizio militare- ( <i>Art. 39 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                    | 89 |
| ARTICOLO 40 –Aspettativa- ( <i>Art. 40 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 8 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                   | 90 |
| CAPO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....                                                                                                                             | 93 |

|                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICOLO 41 -Cause di cessazione del rapporto di lavoro- ( <i>Art. 41 del CCL 1998-2001</i> )                                                              | 93  |
| ARTICOLO 42 -Obblighi delle parti- ( <i>Art. 42 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 9 del CCL 2002-2005</i> )                            | 94  |
| ARTICOLO 43 -Termini di Preavviso- ( <i>Art. 43 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                    | 95  |
| CAPO IV -NORME DISCIPLINARI                                                                                                                                | 96  |
| ARTICOLO 44 –Codice di comportamento- ( <i>Art. 44 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 11 del CCL 2002-2005</i> )                                  | 96  |
| ARTICOLO 45 -Sanzioni disciplinari e responsabilità- ( <i>Art. 45 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 12 del CCL 2002-2005</i> )                   | 99  |
| ARTICOLO 46 -Procedure disciplinari- ( <i>Art. 46 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 13 del CCL 2002-2005</i> )                                   | 105 |
| ARTICOLO 47 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare- ( <i>Art. 47 del CCL 1998-2001</i> )                                             | 107 |
| ARTICOLO 48 –Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale- ( <i>Art. 14 del CCL 2002-2005</i> )                                            | 108 |
| ARTICOLO 48 BIS -Sospensione cautelare in caso di procedimento penale- ( <i>Art. 48 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 15 del CCL 2002-2005</i> ) | 111 |
| ARTICOLO 49 -Costituzione ed attività della Commissione di Disciplina- ( <i>Art. 49 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 16 del CCL 2002-2005</i> ) | 114 |
| ARTICOLO 50 –Controversie individuali- ( <i>Art. 50 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                | 119 |
| CAPO V -POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE                                                                                                     | 122 |
| ARTICOLO 50 BIS –Obiettivi- ( <i>Art. 17 del CCL 2002-2005</i> )                                                                                           | 122 |
| ARTICOLO 50 TER –Nuovi profili- ( <i>Art. 18 del CCL 2002-2005</i> )                                                                                       | 123 |
| ARTICOLO 50 QUATER–Investimenti sul personale- ( <i>Art. 19 del CCL 2002-2005</i> )                                                                        | 124 |
| CAPO VI -DISPOSIZIONI PARTICOLARI                                                                                                                          | 126 |
| ARTICOLO 51 -Formazione e aggiornamento professionale - ( <i>Art. 51 del CCL 1998-2001</i> )                                                               | 126 |
| ARTICOLO 51 BIS-Formazione ed ECM- ( <i>Art. 20 del CCL 2002-2005</i> )                                                                                    | 129 |
| ARTICOLO 52 -Congedi per la Formazione- ( <i>Art. 52 del CCL 1998-2001</i> )                                                                               | 131 |
| ARTICOLO 53 -Previdenza Complementare- ( <i>Art. 53 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                | 133 |

#### PARTE V -TRATTAMENTO ECONOMICO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE....134

|                                                                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICOLO 54 -Trattamento economico stipendiale di prima applicazione- ( <i>Art. 54 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                | 134 |
| ARTICOLO 55 -Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico di prima applicazione- ( <i>Art. 55 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 10 del CCL 2002-2005</i> ) | 135 |
| ARTICOLO 56 -Criteri per la progressione economica orizzontale- ( <i>Art. 56 del CCL 1998-2001 come integrato dall'Art. 3 del CCL 2006-2009</i> )                                         | 137 |
| ARTICOLO 57 -Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari- ( <i>Art. 57 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                   | 139 |
| ARTICOLO 58 – Trattamento di Fine Rapporto- ( <i>Art. 58 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                          | 140 |
| ARTICOLO 59 -Lavoro straordinario- ( <i>Art. 59 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 11 del CCL 2002-2005</i> )                                                          | 141 |
| ARTICOLO 60 -Indennità per particolari condizioni di lavoro - ( <i>Art. 60 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                        | 143 |
| ARTICOLO 61 –Indennità di posizione- ( <i>Art. 61 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                 | 145 |
| ARTICOLO 62 –Indennità peculiari dell'U.C.S.C.- ( <i>Art. 62 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                      | 146 |
| ARTICOLO 63 -Indennità di funzione- ( <i>Art. 63 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                  | 147 |
| ARTICOLO 64 –Indennità ad personam- ( <i>Art. 64 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                  | 148 |
| ARTICOLO 65 -Indennità di residenza- ( <i>Art. 65 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                 | 149 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICOLO 66 -Indennità per assegno di studio- ( <i>Art. 66 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                   | 150 |
| ARTICOLO 67 – Indennità di mansione- ( <i>Art. 67 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                                             | 151 |
| ARTICOLO 68–Indennità per indumenti di lavoro (calzature) - ( <i>Art. 68 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                                     | 152 |
| ARTICOLO 69 -Indennità di produttività- ( <i>Art. 69 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                                                         | 153 |
| ARTICOLO 70 -Indennità di semiturno- ( <i>Art. 70 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                                             | 155 |
| ARTICOLO 71 – Indennità maggiorata di turno notturno- ( <i>Art. 71 del CCL 1998-2001</i> ) ..                                                                                                                                                                                                              | 156 |
| ARTICOLO 72 –Indennità aggiuntive- ( <i>Art. 72 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                                               | 157 |
| ARTICOLO 73 –Assegni ad personam U.C.S.C.- ( <i>Art. 73 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                                       | 158 |
| <br>PARTE VI-SISTEMI DI FINANZIAMENTO.....                                                                                                                                                                                                                                                                 | 159 |
| ARTICOLO 74 -Finanziamento del sistema classificatorio e della progressione economica- ( <i>Art. 74 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                           | 159 |
| ARTICOLO 75 - Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato al lavoro straordinario e a particolari condizioni di lavoro- ( <i>Art. 75 del CCL 1998-2001</i> ) .                                                                                                                            | 160 |
| ARTICOLO 75 BIS - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno - ( <i>Art. 29 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                  | 161 |
| ARTICOLO 75 TER -Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno- ( <i>Art. 7, comma 1 CCL 2006-2009</i> ) .....                                                                                                                | 162 |
| ARTICOLO 76 –Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione- ( <i>Art. 76 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                      | 163 |
| ARTICOLO 76 BIS -Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione- ( <i>Art. 30 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                                                                   | 164 |
| ARTICOLO 76 TER -Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione- ( <i>Art. 7, comma 2 del CCL 2006-2009</i> ).....                                                                                                                                                                           | 166 |
| ARTICOLO 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- ( <i>Art. 77 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                   | 167 |
| ARTICOLO 77 BIS -Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento- ( <i>Art. 31 del CCL 2002-2005</i> ).....              | 169 |
| ARTICOLO 77 TER -Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento- ( <i>Art. 7, commi 3 e 4 del CCL 2006-2009</i> ) ..... | 173 |
| ARTICOLO 78 - Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento della indennità infermieristica e del livello VIII bis- ( <i>Art. 78 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                          | 174 |
| <br>PARTE VII –BIENNIO ECONOMICO 2000-2001 .....                                                                                                                                                                                                                                                           | 175 |
| CAPO I –INCREMENTI TABELLARI, FINANZIAMENTO DEI TRATTAMENTI ECONOMICI, INDENNITA' DI RISCHIO RADIAZIONI .....                                                                                                                                                                                              | 175 |
| ARTICOLO 79 -Incrementi tabellari- ( <i>Art. 79 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                                               | 175 |
| ARTICOLO 80 -Finanziamento dei trattamenti economici- ( <i>Art. 80 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                            | 176 |
| ARTICOLO 81 -Indennità di rischio da radiazioni- ( <i>Art. 81 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 12 CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                                                           | 177 |
| CAPO II –FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE ASSISTENTI SOCIALI.....                                                                                                                                                                                                                  | 178 |
| ARTICOLO 82-Individuazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico, profilo di assistente sociale- ( <i>Art. 82 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                            | 178 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICOLO 83 -Trasformazione dei posti e passaggi- ( <i>Art. 83 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                           | 179 |
| ARTICOLO 84 –Coordinamento: funzione e indennità- ( <i>Art. 84 del CCL 1998-2001 come modificato dall’art. 26, comma 13 CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                     | 181 |
| CAPO III -DISPOSIZIONI FINALI.....                                                                                                                                                                                                                                    | 183 |
| ARTICOLO 85 -Norma programmatica- ( <i>Art. 106 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                          | 183 |
| ARTICOLO 86 -Effetti dei nuovi stipendi- ( <i>Art. 107 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                  | 184 |
| PARTE VIII –BIENNI ECONOMICI 2002-2003 e 2004-2005 .....                                                                                                                                                                                                              | 185 |
| CAPO I –TRATTAMENTO ECONOMICO.....                                                                                                                                                                                                                                    | 185 |
| ARTICOLO 87 -Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale- ( <i>Art. 27 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                                                  | 185 |
| CAPO II –INDENNITA’ .....                                                                                                                                                                                                                                             | 186 |
| ARTICOLO 88 -Indennità Professionale Specifica- ( <i>Art. 28 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                                                             | 186 |
| ARTICOLO 89 -Indennità per turni notturni e festivi- ( <i>Art. 28 bis del CCL 2002-2005</i> ) ....                                                                                                                                                                    | 187 |
| ARTICOLO 90 -Indennità per l’assistenza domiciliare- ( <i>Art. 28 ter del CCL 2002-2005</i> )..                                                                                                                                                                       | 188 |
| ARTICOLO 91 -Risorse per la contrattazione- ( <i>Art. 32 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                                                                                | 189 |
| ARTICOLO 92 -Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione- ( <i>Art. 33 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                                            | 190 |
| ARTICOLO 93 -Norma di riequilibrio- ( <i>Art. 34 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                                                                         | 191 |
| ARTICOLO 94 -Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica- destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds- ( <i>Art. 35 del CCL 2002-2005</i> ) .. | 192 |
| CAPO III -DISPOSIZIONI FINALI.....                                                                                                                                                                                                                                    | 193 |
| ARTICOLO 95 -Effetti dei nuovi stipendi- ( <i>Art. 36 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                                                                                   | 193 |
| PARTE IX–BIENNIO ECONOMICO 2006-2007.....                                                                                                                                                                                                                             | 194 |
| CAPO I –TRATTAMENTO ECONOMICO.....                                                                                                                                                                                                                                    | 194 |
| ART. 96 -Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale- ( <i>Art. 6 del CCL 2006-2009</i> ) .....                                                                                                                                                       | 194 |
| ART. 97 -Risorse per la contrattazione- ( <i>Art. 8 del CCL 2006-2009</i> ).....                                                                                                                                                                                      | 195 |
| CAPO II -DISPOSIZIONI FINALI .....                                                                                                                                                                                                                                    | 196 |
| ART. 98 -Effetti dei nuovi stipendi- ( <i>Art. 9 del CCL 2006-2009</i> ).....                                                                                                                                                                                         | 196 |
| PARTE X –DISPOSIZIONI INTEGRATIVE .....                                                                                                                                                                                                                               | 197 |
| ARTICOLO 99 -Diritto di assemblea- ( <i>Art. 85 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 5, comma 1 del CCL 2006-2009</i> ).....                                                                                                                                   | 197 |
| ARTICOLO 100 -Patronato Sindacale- ( <i>Art. 86 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                                         | 198 |
| ARTICOLO 101 -Servizio di pronta disponibilità- ( <i>Art. 87 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                                                            | 199 |
| ARTICOLO 102 -Lavoro notturno - ( <i>Art. 88 del CCL 1998-2001 come modificato dall’art. 26, comma 14 del CCL 2002-2005</i> ).....                                                                                                                                    | 201 |
| ARTICOLO 103 -Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche- ( <i>Art. 89 del CCL 1998-2001</i> ) .....                                                                                                                                               | 202 |
| ARTICOLO 104-Tutela dei dipendenti portatori di handicap-( <i>Art.90 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                                                                          | 203 |
| ARTICOLO 105 -Comando- ( <i>Art. 91 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                                      | 204 |
| ARTICOLO 106 - Diritto allo studio - ( <i>Art. 92 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 26, comma 15 del CCL 2002-2005</i> ) .....                                                                                                                              | 205 |
| ARTICOLO 107 -Copertura assicurativa- ( <i>Art. 93 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 5, comma 2 del CCL 2006-2009</i> ) .....                                                                                                                               | 207 |
| ARTICOLO 108 -Patrocinio legale- ( <i>Art. 94 del CCL 1998-2001 come modificato dall’Art. 5, comma 3 del CCL 2006-2009</i> ).....                                                                                                                                     | 208 |
| ARTICOLO 109 -Clausole speciali- ( <i>Art. 95 del CCL 1998-2001</i> ).....                                                                                                                                                                                            | 209 |
| ARTICOLO 110-Diritti derivanti da invenzione industriale-( <i>Art. 96 del CCL 1998-2001</i> )                                                                                                                                                                         | 210 |

|                                                                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ARTICOLO 111 -Mensa- (Art. 97 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 16 del CCL 2002-2005 ).....                     | 211 |
| ARTICOLO 112 -Attività sociali, culturali e ricreative- (Art. 98 del CCL 1998-2001) .....                                           | 212 |
| ARTICOLO 113 -Disciplina sperimentale del telelavoro- (Art. 99 del CCL 1998-2001) ...                                               | 213 |
| ARTICOLO 114 -Retribuzione e sue definizioni- (Art. 100 del CCL 1998-2001) .....                                                    | 214 |
| ARTICOLO 115 -Struttura della busta paga- (Art. 101 del CCL 1998-2001) .....                                                        | 215 |
| ARTICOLO 116 -Banca delle ore- (Art. 102 del CCL 1998-2001) .....                                                                   | 216 |
| ARTICOLO 117 -Trattenute per scioperi brevi- (Art. 103 del CCL 1998-2001).....                                                      | 217 |
| ARTICOLO 118 -Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale- (Art. 104 del CCL 1998-2001) .....                        | 218 |
| ARTICOLO 119 -Trattamento di trasferta- (Art. 105 del CCL 1998-2001) .....                                                          | 219 |
| PARTE XI –DISPOSIZIONI FINALI.....                                                                                                  | 221 |
| ARTICOLO 120-Norme di rinvio- (Art. 108 del CCL 1998-2001) .....                                                                    | 221 |
| ARTICOLO 121 -Abrogazioni e disapplicazioni- (Art. 109 del CCL 1998-2001) .....                                                     | 222 |
| ARTICOLO 122 –Norme finali e di rinvio- (Art. 10 del CCL 2006-2009).....                                                            | 223 |
| ALLEGATO A- (Allegato A del CCL 1998-2001) .....                                                                                    | 224 |
| ALLEGATO B- (Allegato B del CCL 1998-2001) .....                                                                                    | 225 |
| ALLEGATO C- (Allegato C del CCL 1998-2001) .....                                                                                    | 226 |
| ALLEGATO D- (Allegato D del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 227 |
| ALLEGATO E- (Allegato E del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 228 |
| ALLEGATO F- (Allegato F del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 230 |
| ALLEGATO G- (Allegato G del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 231 |
| ALLEGATO H- (Allegato H del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 232 |
| ALLEGATO I- (Allegato I del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 233 |
| ALLEGATO L- (Allegato L del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 234 |
| ALLEGATO M- (Allegato M del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 235 |
| ALLEGATO N- (Allegato N del CCL 1998-2001) .....                                                                                    | 236 |
| ALLEGATO O- (Allegato O del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 237 |
| ALLEGATO P- (Allegato P del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 238 |
| ALLEGATO Q- (Allegato Q del CCL 1998-2001).....                                                                                     | 239 |
| ALLEGATO R- (Allegato R del CCL 1998-2001) .....                                                                                    | 240 |
| ALLEGATO S- (Allegato A del CCL 2002-2005).....                                                                                     | 241 |
| ALLEGATO T- (Allegato B del CCL 2002-2005).....                                                                                     | 242 |
| ALLEGATO U- (Allegato C del CCL 2002-2005) .....                                                                                    | 243 |
| ALLEGATO V- (Allegato D del CCL 2002-2005).....                                                                                     | 244 |
| ALLEGATO W- (Allegato E del CCL 2002-2005) .....                                                                                    | 245 |
| ALLEGATO X- (Allegato F del CCL 2002-2005) .....                                                                                    | 246 |
| ALLEGATO Y- (Allegato G del CCL 2002-2005).....                                                                                     | 247 |
| ALLEGATO Z- (Allegato H del CCL 2002-2005) .....                                                                                    | 248 |
| ALLEGATO AA- (Tabella A del CCL 2006-2009).....                                                                                     | 249 |
| ALLEGATO BB- (Tabella B del CCL 2006-2009) .....                                                                                    | 250 |
| ALLEGATO CC- (Tabella C del CCL 2006-2009).....                                                                                     | 251 |
| ALLEGATO DD- (Tabella D del CCL 2006-2009) .....                                                                                    | 252 |
| ALLEGATO N. 1- (Allegato n. 1 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 17 e dall'Allegato n. 1 del CCL 2002-2005)..... | 253 |
| ALLEGATO N. 2- (Allegato n. 2 del CCL 1998-2001).....                                                                               | 265 |
| ALLEGATO N. 3- (Allegato n. 3 del CCL 1998-2001).....                                                                               | 266 |
| ALLEGATO N. 4- (Allegato n.4 del CCL 1998-2001).....                                                                                | 269 |
| ALLEGATO N. 5- (Allegato n. 5 del CCL 1998-2001 come integrato dall'Art. 26, comma 17 del CCL 2002-2005).....                       | 274 |

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCL 1998-2001 .....  | 279 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 DEL CCL 1998-2001 .....  | 280 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 DEL CCL 1998-2001 .....  | 281 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 DEL CCL 1998-2001 .....  | 282 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCL 2002-2005 .....  | 283 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 DEL CCL 2002-2005 .....  | 286 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 DEL CCL 2002-2005 .....  | 287 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 DEL CCL 2002-2005 .....  | 288 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 DEL CCL 2002-2005 .....  | 289 |
|                                                       |     |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 DEL CCL 1998-2001 .....  | 290 |
| DICHIARAZIONI A VERBALE N. 2 DEL CCL 1998-2001 .....  | 291 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 DEL CCL 1998-2001 .....  | 292 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4 DEL CCL 1998-2001 .....  | 293 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5 DEL CCL 1998-2001 .....  | 294 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6 DEL CCL 1998-2001 .....  | 295 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7 DEL CCL 1998-2001 .....  | 296 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8 DEL CCL 1998-2001 .....  | 297 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9 DEL CCL 1998-2001 .....  | 298 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 10 DEL CCL 1998-2001 ..... | 299 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 11 DEL CCL 1998-2001 ..... | 300 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12 DEL CCL 1998-2001 ..... | 301 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13 DEL CCL 1998-2001 ..... | 302 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14 DEL CCL 1998-2001 ..... | 303 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15 DEL CCL 1998-2001 ..... | 304 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16 DEL CCL 1998-2001 ..... | 305 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17 DEL CCL 1998-2001 ..... | 306 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18 DEL CCL 1998-2001 ..... | 307 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 19 DEL CCL 1998-2001 ..... | 308 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 20 DEL CCL 1998-2001 ..... | 309 |
| DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 DEL CCL 2002-2005 .....  | 310 |

## GUIDA ALLA LETTURA

Il presente Testo Unico costituisce un testo coordinato risultante dal combinato disposto dei CC.CC.LL. vigenti per il personale non dirigente della Sede di Roma dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Esso è stato redatto muovendo dall'impianto originario del CCL relativo al quadriennio 1998-2001 (I e II Biennio Economico) di cui è stata conservata, per quanto possibile, anche la numerazione degli articoli.

Su tale impianto originario sono stati poi innestati i successivi CC.CC.LL. relativi ai quadrienni 2002-2005 (I e II Biennio Economico) e 2006-2009 (I Biennio Economico).

Il succedersi nel tempo dei sopracitati contratti, in alcuni casi, ha prodotto l'effetto di modificare, integrare ovvero disapplicare specifiche previgenti disposizioni pattizie, in altri casi, invece, ha determinato una sovrapposizione di articoli in conseguenza della conferma degli articoli precedenti da parte di quelli successivi.

Nel Testo Unico, pertanto, sono contemplati:

- articoli che riproducono norme nelle versione originaria in quanto non disapplicate nè modificate e/o integrate da norme successive;
- articoli che riproducono norme come puntualmente modificate e/o integrate da norme successive;
- articoli dai quali sono state espunte norme puntualmente disapplicate da norme successive.

Le vicende modificative, integrative, disapplicative ovvero confermative dei singoli articoli possono essere agevolmente ricostruite attraverso la rubrica degli articoli stessi che, tra parentesi, dà conto di tali vicende citando i CC.CC.LL. da cui gli articoli sono stati originariamente introdotti e successivamente, in vario modo, eventualmente modificati.

Al fine di agevolare la lettura e di facilitare la consultazione del documento, si precisa che nel presente Testo Unico:

- con l'espressione "*presente CCL*" si intende il contratto vigente *pro tempore* che è quello desumibile dai riferimenti contenuti nella rubrica dell'articolo;
- con l'espressione "*dipendente in servizio*" si intende il dipendente in servizio alla data di entrata in vigore del contratto vigente *pro tempore* che è quello desumibile dai riferimenti contenuti nella rubrica dell'articolo;
- sono conservati in Lire e corredati della conversione in Euro gli importi originariamente indicati in valuta Lire con la sola eccezione delle Tabelle di Parte Economica.

Merita precisare che il Testo Unico, elaborato alla stregua dei criteri redazionali sopra illustrati, è stato arricchito altresì con il richiamo in nota a piè di pagina:

- del contenuto del singolo articolo o dei singoli articoli dei provvedimenti normativi citati nel testo;
- dell'indicazione di eventuali modifiche, integrazioni, abrogazioni dei provvedimenti normativi citati nel testo. Deve intendersi non modificato né integrato né abrogato un provvedimento normativo citato nel testo che non viene richiamato in nota.

# **PARTE I –DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI-**

## **TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI-**

### **ARTICOLO 1 -Campo di applicazione e definizioni-**

*(Art. 1 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 1 del CCL 2002-2005, confermato dall'Art. 1 del CCL 2006-2009)*

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, comprendente Facoltà e annesso Policlinico Universitario "A. Gemelli";
  - b) "Policlinico" si intende il Policlinico Universitario "A. Gemelli";
  - c) "OO.SS." si intendono le Rappresentanze Sindacali dei dipendenti di cui al comma 1, stipulanti il presente contratto;
  - d) "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall'ordinamento aziendale;
  - e) "unità operativa", "struttura organizzativa", "unità organizzativa" o "servizio" si indicano genericamente articolazioni interne della Sede di Roma, come individuate dall'ordinamento aziendale;
  - f) CCL si intende il contratto collettivo di lavoro U.C.S.C. – Sede di Roma;
  - g) CCNL si intende il CCNL del Personale del Comparto SSN assunto dalle parti come modello di riferimento;
  - h) "monte salari" si intende il monte salari del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. come base di calcolo individuata con riferimento agli stessi criteri utilizzati dall'Aran per il calcolo degli oneri contrattuali stimati per le aziende e gli enti del SSN ai quali si applica il relativo CCNL, e cioè considerando tutte le somme, rilevate dal bilancio della Sede di Roma dell'U.C.S.C., che sono state corrisposte nell'anno di riferimento al personale destinatario del presente CCL, in servizio in detto anno, a titolo di trattamento economico principale ed accessorio, ivi compreso il trattamento incentivante, al netto degli oneri riflessi a carico della Sede di Roma dell'U.C.S.C..
4. Nel testo del presente contratto, i riferimenti normativi al Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare il D. Lgs. 19 giugno 1999, come modificato ed integrato dai D. Lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000) sono riportati

come “D. Lgs. n. 502 del 1992”. Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

**ARTICOLO 2 -Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto-**  
*(Art. 2 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 2 del CCL 2002-2005 a sua volta sostituito dall'Art. 2 del CCL 2006-2009)*

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 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. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'U.C.S.C. entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.
4. 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.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, 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.
6. 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. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.
7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale della parte economica, secondo i termini del CCNL SSN, ulteriore punto del negoziato, sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

## **TITOLO II -RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI-**

### **CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI-**

#### **ARTICOLO 3 -Obiettivi e strumenti-**

*(Art. 3 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 3 BIS –Relazioni sindacali-**  
*(Art. 3 del CCL 2002-2005)*

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCL del Personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001, con le modifiche riportate al successivo comma 2 e ai seguenti articoli.
2. Per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, in sostituzione dei residui distacchi sindacali di cui al comma 8 dell'art. 8, sono state concordate 1000 ore aggiuntive annue per ciascuna sigla firmataria degli accordi anzidetti ad eccezione della CGIL per la quale sono state concordate ore annue equivalenti al distacco ancora in essere al 18-22 novembre 2005 diminuite delle ferie e delle festività.

**ARTICOLO 4 -Contrattazione-**  
*(Art. 4 del CCL 1998-2001)*

1. La contrattazione riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 2, secondo le clausole di rinvio del presente art. 4 ed in conformità ai criteri e procedure indicate nel successivo art. 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 agli artt. 76, 76 BIS e 76 TER;
  - III. i criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci, ai fini della loro assegnazione ai Fondi di cui agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER; 76, 76 BIS, 76 TER; 77, 77 BIS, 77 TER:
    - 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 artt. 75, 75 BIS, 75 TER; 76, 76 BIS, 76 TER; 77, 77 BIS, 77 TER, 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 L. 10 aprile 1991, n. 125<sup>1</sup>;
  - 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.

---

<sup>1</sup> La presente legge è stata abrogata dall'art. 57, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Da allora è vigente in materia il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".

**ARTICOLO 5 –Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo-**  
*(Art. 5 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 4 del CCL 2002-2005)*

1. Il contratto collettivo ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali previsti dall'art. 4 da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie 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 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 contratto collettivo.
4. Il contratto collettivo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

**ARTICOLO 6 –Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche-**  
(Art. 6 del CCL 1998-2001)

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<sup>2</sup> del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626<sup>3</sup>. Ai fini degli aspetti applicativi del predetto D. Lgs. 626/94, le parti rinviando ad un apposito Regolamento<sup>4</sup> che, adottato dall'U.C.S.C. 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'U.C.S.C.;
  - 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.

<sup>2</sup> 19. *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.*

[1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

5. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o) (*Comma così sostituito dall'art. 3, L. 3 agosto 2007, n. 123*).

5-bis. I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori, di cui all'articolo 18, comma 2, secondo periodo, esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza (*Comma così aggiunto dall'art. 3, L. 3 agosto 2007, n. 123*).

<sup>3</sup> Il presente Decreto è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con i limiti e la decorrenza ivi previsti. Da allora è vigente in materia il medesimo D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

<sup>4</sup> Il Regolamento quadro sugli Aspetti applicativi del D. Lgs. 626/1994 (artt. 11, 18, 19) attualmente in vigore è stato adottato in data 8.10.2003.

## CAPO II –FORME DI PARTECIPAZIONE-

### **ARTICOLO 7 –Comitato per le pari opportunità-**

*(Art. 7 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 5 del CCL 2002-2005)*

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'U.C.S.C. nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2, svolge i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'U.C.S.C. è tenuta a fornire, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
  - 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 L. n. 125/1991<sup>5</sup>.
2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'U.C.S.C., è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il 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 dal Comitato 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 posizione organizzativa e di coordinamento 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 del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto 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. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo; i componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso. Ai componenti del Comitato designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il

---

<sup>5</sup> La presente legge è stata abrogata dall'art. 57, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Da allora è vigente in materia il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".

presente contratto è attribuito, per la partecipazione alle riunioni, un monte massimo di 10 ore annue di permesso retribuito.

**ARTICOLO 7 BIS –Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing-**  
(Art. 6 del CCL 2002-2005)

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del *mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro -attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti- nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* in relazione alle materie di propria competenza, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
  - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'U.C.S.C. per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali stipulanti.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *mobbing*, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare proponendo, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 51, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
  - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'U.C.S.C.. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'U.C.S.C., il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
7. L'U.C.S.C. favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso. Ai componenti del Comitato designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto è attribuito, per la partecipazione alle riunioni, un monte massimo di 10 ore annue di permesso retribuito.

### CAPO III –SOGGETTI SINDACALI-

#### ARTICOLO 8 –Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative- (Art. 8 del CCL 1998-2001)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della L. 300/1970<sup>6</sup>.
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 L. 300/70;
  - b. dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari 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<sup>7</sup> da parte dei dirigenti sindacali di cui al comma 2, lett. a), è determinato, per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale, ai sensi dell'art. 23 predetto.
4. Ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70<sup>8</sup>, le rappresentanze sindacali aziendali sono altresì titolari di ulteriori permessi retribuiti orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari 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.

<sup>6</sup> **19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale <sup>(1)</sup>;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva <sup>(2)</sup>.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85) è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma, lettera b), limitatamente alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali», della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.

<sup>(2)</sup> Con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85) è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma, lettera b), limitatamente alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali», della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.

<sup>(3)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 27 giugno-12 luglio 1996, n. 244 (Gazz. Uff. 31 luglio 1996, n. 31, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con ordinanza 14-18 ottobre 1996, n. 345 (Gazz. Uff. 23 ottobre 1996, n. 43, Serie speciale), e con ordinanza 19-23 maggio 1997, n. 148 (Gazz. Uff. 28 maggio 1997, n. 22, Serie speciale) e con ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76 (Gazz. Uff. 1° aprile 1998, n. 13, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, sollevate in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 della Costituzione.

<sup>7</sup> **23. Permessi retribuiti.**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

<sup>8</sup> **30. Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.**

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C..

**ARTICOLO 9 –Composizione delle delegazioni-**  
*(Art. 9 del CCL 1998-2001)*

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 artt. 4 e 6 le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente articolato contrattuale.

#### CAPO IV -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI-

##### **ARTICOLO 10 -Clausole di raffreddamento-** *(Art. 10 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 11 -Interpretazione autentica del contratto collettivo-**  
*(Art. 11 del CCL 1998-2001)*

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.

CAPO V –COORDINAMENTO REGIONALE-

**ARTICOLO 11 BIS –Coordinamento regionale-**  
(*Art. 7 del CCL 2002-2005*)

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale dell'U.C.S.C., le parti potranno tener conto, ai fini dell'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione Lazio in analogia con le risorse aggiuntive regionali individuate nel CCNL del SSN per il quadriennio 2002-2005, delle linee generali di indirizzo emanate dalla suddetta Regione per lo svolgimento della contrattazione integrativa delle aziende e degli enti del SSN, nelle materie relative all'utilizzo delle risorse aggiuntive di cui all'art. 92 delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione, e, in particolare, di quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità agli obiettivi aziendali e regionali.

## PARTE II –RAPPORTO DI LAVORO-

### CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

#### **ARTICOLO 12 -Contratto individuale di lavoro-**

*(Art. 12 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 1 del CCL 2002-2005)*

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.
- 2.bis Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi e dagli accordi di lavoro della Sede di Roma nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso.
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, comprensivi dell'attività di consulenza, e di non esercitare alcuna attività imprenditoriale, professionale, commerciale o altra attività di lavoro autonomo e/o, in via generale, di prestazione professionale.
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.

**ARTICOLO 13 -Periodo di prova-**  
*(Art. 13 del CCL 1998-2001)*

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-

### **ARTICOLO 14 –Rapporto di lavoro a tempo parziale-**

*(Art. 14 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 23 del CCL 2002-2005)*

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'U.C.S.C., in base ad esigenze di servizio ed è comunicata per iscritto al dipendente nel termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda ai sensi del successivo comma 11. Con le stesse modalità ed entro lo stesso termine è comunicato altresì l'eventuale diniego di trasformazione.
3. Se la richiesta del dipendente è fatta ai fini del comma 4, la trasformazione avviene automaticamente entro 60 giorni dalla ricezione della domanda. 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. L'U.C.S.C. può, con provvedimento motivato da comunicare al dipendente entro gli stessi 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, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purché essa non sia in conflitto con i compiti istituzionali ai sensi del successivo comma 5.
5. L'U.C.S.C. valuterà in concreto i singoli casi, individuando le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali di didattica, ricerca ed assistenza, 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 conflitto di interessi richiamate dal comma 4 deve essere espressa all'atto della stipulazione del contratto individuale, come previsto dall'art. 12, comma 6.
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, dandone comunicazione all'interessato con le stesse modalità ed entro lo stesso termine di cui al comma 2.
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 sistema di classificazione dei dipendenti previsto dall'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%.
10. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 9 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, ovvero 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, in conseguenza dell'accordo intercorso tra l'U.C.S.C. e il dipendente ai sensi dei commi 2 e 3 del presente articolo, è, ai sensi del D.Lgs. 152/97, comunicata per iscritto al dipendente nel termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di cui al successivo articolo con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, secondo quanto concordato con l'U.C.S.C..
12. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 101, comma 11, primo periodo, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dal T.U. 151 del 2001, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.
13. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
14. Al personale utilizzato ai sensi del comma 12 si applica il sopracitato art. 101, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dal successivo art. 16 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale, al comma 3, ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso, il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 3 del citato articolo, non può superare n. 102 ore annue individuali.
15. 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.

**ARTICOLO 15 –Orario di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale-**  
(*Art. 15 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 24 del CCL 2002-2005*)

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 50% 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 eventuale combinazione delle modalità indicate nei due punti precedenti;
  - d) con una collocazione temporale flessibile e/o elastica della prestazione lavorativa, previo consenso scritto dell'interessato.  
Le parti si impegnano a dare attuazione, con apposito successivo accordo, a quanto stabilito in merito dal D. Lgs. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni.
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 ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000<sup>9</sup> e successive modifiche ed integrazioni.
4. I lavoratori affetti dalle patologie di cui ai commi 5 e 7 del successivo art. 35, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il dipendente.

---

<sup>9</sup> **6. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.**

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Comma così sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

**ARTICOLO 16 –Trattamento economico-normativo dei dipendenti a tempo parziale-**  
(Art. 16 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 25 del CCL 2002-2005)

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.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sono esclusi dalla prestazione di lavoro straordinario. Fanno eccezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto ai quali le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite, fermo restando il loro necessario consenso, nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 59 maggiorata di una percentuale del 15% e con oneri a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Le ore di lavoro straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto al predetto limite di 20 ore annue sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
3. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale ovvero di tipo verticale o misto, a condizione, in questi ultimi due casi, che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale, 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. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al presente comma può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 59 maggiorata di una percentuale del 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Le ore di lavoro supplementare fatte svolgere in eccedenza rispetto al limite del 10% sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
4. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'U.C.S.C. consolida il relativo orario a domanda del dipendente.
5. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di permessi retribuiti pari a quello dei dipendenti a tempo pieno. I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresses proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal T.U. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

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 conglobata, le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti ai dipendenti con rapporto a tempo pieno appartenenti alla stessa posizione economica e profilo professionale.
7. Con apposito successivo accordo verranno stabiliti i criteri per l'applicazione ai dipendenti a tempo parziale di eventuali istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
8. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dipendente a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
9. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle vigenti disposizioni. 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'U.C.S.C., nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto e comprensivo dell'accordo di cui al precedente comma 7 e dell'accordo di cui al comma 2, lettera d) del precedente art. 15.

## **ARTICOLO 17 – Assunzioni a tempo determinato-**

*(Art. 17 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 2 del CCL 2002-2005)*

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 secondo 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, con la precisazione che in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 35 e 37 (artt. 21 e 22 del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 2002-2005, che hanno sostituito gli artt. 35 e 37 del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001), in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463<sup>10</sup>, convertito con modificazioni nella L. 11 novembre 1983, n. 638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al sopra citato art. 35, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal sopra citato art. 35.

---

<sup>10</sup> 5. [1] 1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.

[2] 2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

[3] 3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.

[4] 4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.

[5] 5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

[6] 6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella L. 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.

[7] 7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del R.D.L. 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella L. 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs.C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.

[8] 8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.

[9] 9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto <sup>(1)</sup>.

[10] 10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

[11] 11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.

[12] 12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro <sup>(2)</sup>.

[13] 12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro <sup>(3)</sup>.

[14] 13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici.

[15] 14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, 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 quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo <sup>(4) (5) (6)</sup>.

<sup>(1)</sup> Comma così modificato dalla L. di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

<sup>(2)</sup> Vedi il D.M. 15 luglio 1986.

<sup>(3)</sup> Comma aggiunto dalla L. di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

<sup>(4)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 14-26 gennaio 1988, n. 78 (Gazz. Uff. 3 febbraio 1988, n. 5 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni.

<sup>(5)</sup> Comma così sostituito dalla L. di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

<sup>(6)</sup> Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 63 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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<sup>11</sup> 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<sup>12</sup> e successive modifiche ed integrazioni.

---

<sup>11</sup> **2126.** *Prestazione di fatto con violazione di legge.*

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione [c.c. 1360, 1373, 1418, 1445, 1458, 2332], salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa [c.c. 1343].

Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

<sup>12</sup> Vedi, anche, l'art. 1, comma 4, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come sostituito dall'art. 46, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e l'art. 36, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 49, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

## **PARTE III –CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE-**

### **CAPO I – IL SISTEMA CLASSICATORIO: OBIETTIVI-**

#### **ARTICOLO 18 –Obiettivi-**

*(Art. 18 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 18 BIS –Conferma dei principi del sistema-**  
(Art. 8 del CCL 2002-2005)

1. Al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi nonché di promuoverne l'efficienza, l'efficacia e la qualità, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con il contratto collettivo del precedente quadriennio<sup>13</sup>, le parti ritengono che la contrattazione debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:
  - a) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 21, all'esperienza professionale maturata, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
  - b) rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore, nelle progressioni verticali di sviluppo professionale.
3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua che, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 51 come integrato dall'art. 51 BIS del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma.
4. Le parti confermano che per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, è stata attribuita, a decorrere dal 1/1/2006, a tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data stessa, una fascia retributiva superiore a quella goduta alla data medesima per effetto dell'inquadramento a suo tempo disposto nei confronti dei dipendenti predetti; ai dipendenti che eventualmente avessero già raggiunto l'ultima fascia retributiva nella categoria di appartenenza, l'importo è stato attribuito quale *ad personam*; tale attribuzione non ha determinato il riassorbimento di *ad personam* a qualunque titolo percepiti.

---

<sup>13</sup> Da intendersi Quadriennio 1998-2001.

**ARTICOLO 18 TER –Commissione paritetica per il sistema di classificazione-**  
(Art. 9 del CCL 2002-2005)

1. Le parti, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui al precedente art. 18 BIS e tenuto presente quanto previsto dagli artt. 50 TER e ss. del presente contratto sulle politiche di gestione del personale, si danno atto della opportunità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire:
  - ad una semplificazione del sistema di classificazione per una migliore gestione ed un impiego più flessibile delle risorse umane anche attraverso la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno della medesima categoria mediante un arricchimento delle attuali declaratorie;
  - ad un adeguamento del sistema di classificazione alle esigenze organizzativo-gestionali dell'U.C.S.C..
2. A tal fine le parti concordano di istituire una Commissione paritetica U.C.S.C.-OO.SS. stipulanti il presente CCL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al monitoraggio del sistema classificatorio nonché per formulare eventuali proposte dirette alla eventuale verifica del sistema nel senso indicato nel comma 1.

## CAPO II –CLASSIFICAZIONE-

### **ARTICOLO 19 –Il sistema di classificazione del personale-**

*(Art. 19 del CCL 1998-2001)*

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 artt. 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.

**ARTICOLO 20 –Progressione interna nel sistema classificatorio-**  
(Art. 20 del CCL 1998-2001)

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<sup>14</sup> adottato dall'U.C.S.C. nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

---

<sup>14</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

**ARTICOLO 21 -Criteri e procedure per i passaggi tra categorie-**  
(Art. 21 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C., 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<sup>15</sup> 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.

---

<sup>15</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

**ARTICOLO 22 –Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria-**  
*(Art. 22 del CCL 1998-2001)*

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<sup>16</sup> 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.

---

<sup>16</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

**ARTICOLO 23 –Norma di inquadramento dei dipendenti in servizio-**  
*(Art. 23 del CCL 1998-2001)*

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 artt. 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'U.C.S.C., del profilo dell'operatore socio sanitario.

**ARTICOLO 24 –Profili Professionali-**  
(Art. 24 del CCL 1998-2001)

**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 art. 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.-<br>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<br>Tecnico di Laboratorio/ Preparatore<br>Tecnico di Istituto* |             |               |                                             |
| Operaio Spec.- Sarto                                                                             |             |               |                                             |
| Operatore Tecnico Addetto<br>all'Assistenza <sup>17</sup>                                        | IV          | B             | Operatore Tecnico Addetto<br>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.

<sup>17</sup> Profilo ad esaurimento, con l'istituzione del profilo di Operatore socio sanitario.

**CATEGORIA B, profilo *super***

| U.C.S.C.                                    |             | CCNL '98-2001 |                                                 |
|---------------------------------------------|-------------|---------------|-------------------------------------------------|
| <b>Qualifica</b>                            | <b>Liv.</b> | <b>Cat.</b>   | <b>Profilo professionale</b>                    |
| 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 <sup>18</sup>           | V           | Bs            |                                                 |
|                                             |             | Bs            | Operatore Socio Sanitario <sup>19</sup>         |
| Puericultrice                               | V           | Bs            | Puericultrice                                   |
|                                             | VI          | Bs            | Coadiutore Amministrativo Esperto <sup>20</sup> |

<sup>18</sup> Profilo ad esaurimento.

<sup>19</sup> Profilo di nuova istituzione

<sup>20</sup> Profilo di nuova istituzione.

CATEGORIA C

**PERSONALE SANITARIO**

| U.C.S.C.                               |                    | CCNL '98-2001      |                                                                  |
|----------------------------------------|--------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------|
| <i><b>Qualifica</b></i>                | <i><b>Liv.</b></i> | <i><b>Cat.</b></i> | <i><b>Profilo professionale</b></i>                              |
|                                        |                    |                    | Denominazione Generale: <b>Operatore Professionale Sanitario</b> |
|                                        |                    |                    | <i><b>Area Infermieristica</b></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 <sup>21</sup>                                           |
|                                        |                    | C                  | Igienista dentale <sup>22</sup>                                  |

<sup>21</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>22</sup> 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: <b>Operatore Professionale Sanitario</b>              |
|                        |             |               | <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 <sup>23</sup>                                              |
| Tecnico di Laboratorio | VI          | C             | Tecnico della Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusioni Cardio vascolare |
| Tecnico di Laboratorio | VI          | C             | Odontotecnico                                                                 |
|                        |             | C             | Ottico <sup>24</sup>                                                          |

<sup>23</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>24</sup> 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:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b>                |
|                        |             |               | <b>Area Riabilitativa</b>                                                          |
| Tecnico di Laboratorio | VI          | C             | Tecnico Audiometrista                                                              |
|                        |             | C             | Tecnico Audioprotesista <sup>25</sup>                                              |
|                        |             | C             | Fisioterapista                                                                     |
|                        |             | C             | Logopedista                                                                        |
|                        |             | C             | Ortottista                                                                         |
|                        |             | C             | Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva <sup>26</sup>            |
|                        |             | C             | Tecnico dell'Educazione e Riabilitazione Psichiatrica e Psicosociale <sup>27</sup> |
|                        |             | C             | Terapista Occupazionale <sup>28</sup>                                              |
|                        |             | C             | Massaggiatore non vedente                                                          |
|                        |             | C             | Educatore Professionale <sup>29</sup>                                              |

<sup>25</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>26</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>27</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>28</sup> Profilo di nuova acquisizione.

<sup>29</sup> 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: <b>Operatore Professionale Sanitario</b>             |
|                  |             |               | <i>Area Vigilanza e Ispezione</i>                                            |
|                  |             | C             | Tecnico della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro <sup>30</sup> |

---

<sup>30</sup> 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             | <b>OPERATORE<br/>PROFESSIONALE<br/>ASSISTENTE SOCIALE</b> |

#### 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>                                                                                                                                                       |
|                                                                |            | D             | Denominazione Generale:<br><br><b>Collaboratore Professionale Sanitario<br/> nei profili e discipline corrispondenti<br/> a quelli previsti nella categoria C<br/> sottostante</b> |
| Caposala                                                       | VII        |               | <b>Area Infermieristica</b>                                                                                                                                                        |
| Capo servizi Infermieristici                                   | VII        |               |                                                                                                                                                                                    |
| Ostetrica                                                      | VII        |               |                                                                                                                                                                                    |
| Dietista                                                       | VII        |               |                                                                                                                                                                                    |
| Assistente Sanitaria Visitatrice                               | VII        |               |                                                                                                                                                                                    |
| Capo Tecnico Laboratorio<br>Capo Tecnico di Igiene Industriale | VII        | D             | <b>Area Tecnico Sanitaria</b>                                                                                                                                                      |
| Capo Tecnico di Radiologia                                     | VII        |               |                                                                                                                                                                                    |
| Terapista della Riabilitazione                                 | VII        | D             | <b>Area Riabilitativa</b>                                                                                                                                                          |
| Capo Tecnico di Igiene Industriale                             | VII        | D             | <b>Area Vigilanza e Ispezione</b>                                                                                                                                                  |

### 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             | <b>COLLABORATORE<br/>PROFESSIONALE<br/>ASSISTENTE SOCIALE</b> |

#### 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             | <b>COLLABORATORE TECNICO<br/>PROFESSIONALE</b> |

#### 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             | <b>COLLABORATORE<br/>AMMINISTR.<br/>PROFESSIONALE</b> |

**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<br><b>Collaboratore</b><br><b>Professionale sanitario esperto</b> nei<br>profili e discipline corrispondenti a quelli previsti<br>nella categoria c sottostante |
| Ostetrica Capo                                                                         | VIII        | Ds            | <b>Area Infermieristica</b>                                                                                                                                                            |
| Maestra ostetrica                                                                      | VIII        | Ds            |                                                                                                                                                                                        |
| Capo Area Servizio Infermieristico                                                     | VIII        | Ds            |                                                                                                                                                                                        |
| Responsabile Infermieristico Dipartimento                                              | VIII        | Ds            |                                                                                                                                                                                        |
| Collaboratore Direttivo Tecnico*                                                       |             | Ds            | <b>Area Tecnico Sanitaria</b>                                                                                                                                                          |
| Coordinatore Terapista della riabilitazione<br>equiparato al Coadiutore amministrativo | VIII        | Ds            | <b>Area Riabilitativa</b>                                                                                                                                                              |
|                                                                                        |             | Ds            | <b>Area Vigilanza ed Ispezione</b>                                                                                                                                                     |

\* 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            | <b>COLLABORATORE<br/>PROFESSIONALE<br/>ASSISTENTE SOCIALE<br/>ESPERTO<sup>31</sup></b> |

**PERSONALE TECNICO**

| U.C.S.C.         |             | CCNL '98-2001 |                                                                         |
|------------------|-------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <i>Qualifica</i> | <i>Liv.</i> | <i>Cat.</i>   | <i>Profilo professionale</i>                                            |
|                  |             | Ds            | <b>COLLABORATORE<br/>TECNICO PROFESSIONALE<br/>ESPERTO<sup>32</sup></b> |

**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            | <b>COLLABORATORE<br/>AMMINISTRATIVO<br/>PROFESSIONALE ESPERTO</b> |
| Coadiutore Amministrativo Capo | VIII<br>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'U.C.S.C. 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".

<sup>31</sup> Profilo di nuova istituzione.

<sup>32</sup> Profilo di nuova istituzione.

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<sup>33</sup>, 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 stati individuati o ridefiniti i seguenti profili sanitari che riguardano la specifica componente del personale:

<sup>33</sup> 6. *Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università.*

1. [Le regioni, nell'ambito della programmazione regionale, stipulano specifici protocolli d'intesa con le università per regolamentare l'apporto alle attività assistenziali del servizio sanitario delle facoltà di medicina, nel rispetto delle loro finalità istituzionali didattiche e scientifiche. Le università concordano con le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei protocolli d'intesa di cui al presente comma, ogni eventuale utilizzazione di strutture assistenziali private, purché accreditate e qualora non siano disponibili strutture nell'azienda di riferimento e, in via subordinata, in altre strutture pubbliche <sup>(1)</sup>. Le università contribuiscono, per quanto di competenza, all'elaborazione dei piani sanitari regionali. La programmazione sanitaria, ai fini dell'individuazione della dislocazione delle strutture sanitarie, deve tener conto della presenza programmata delle strutture universitarie. Le università e le regioni possono, d'intesa, costituire policlinici universitari, mediante scorporo e trasferimento da singoli stabilimenti ospedalieri di strutture universitarie od ospedaliere, accorpandole in stabilimenti omogenei tenendo conto delle esigenze della programmazione regionale. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati, ove necessario, con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere e le unità sanitarie locali interessate] <sup>(2)</sup>.

2. Per soddisfare le specifiche esigenze del Servizio sanitario nazionale, connesse alla formazione degli specializzandi e all'accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale, le università e le regioni stipulano specifici protocolli di intesa per disciplinare le modalità della reciproca collaborazione. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli istituti zooprofilattici sperimentali. Ferma restando la disciplina di cui al decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, sulla formazione specialistica, nelle scuole di specializzazione attivate presso le predette strutture sanitarie in possesso dei requisiti di idoneità di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo n. 257/1991, la titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata ai dirigenti delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in conformità ai protocolli d'intesa di cui al comma 1. Ai fini della programmazione del numero degli specialisti da formare, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 del decreto legislativo 8 agosto 1991, n. 257, tenendo anche conto delle esigenze conseguenti alle disposizioni sull'accesso alla dirigenza di cui all'art. 15 del presente decreto. Il diploma di specializzazione conseguito presso le predette scuole è rilasciato a firma del direttore della scuola e del rettore dell'università competente. Sulla base delle esigenze di formazione e di prestazioni rilevate dalla programmazione regionale, analoghe modalità per l'istituzione dei corsi di specializzazione possono essere previste per i presidi ospedalieri delle unità sanitarie locali, le cui strutture siano in possesso dei requisiti di idoneità previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 8 agosto 1991, n. 257 <sup>(3)</sup>.

3. A norma dell'art. 1, lettera o), della L. 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accREDITAMENTO delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili <sup>(4)</sup>. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'art. 9 della L. 19 novembre 1990, n. 341, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità. Per tali finalità le regioni e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'art. 2 della L. 19 novembre 1990, n. 341. La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, le istituzioni pubbliche e private accreditate e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. I diplomi conseguiti sono rilasciati a firma del responsabile del corso e del rettore dell'università competente. L'esame finale, che consiste in una prova scritta ed in una prova pratica, abilita all'esercizio professionale. Nelle commissioni di esame è assicurata la presenza di rappresentanti dei collegi professionali, ove costituiti. I corsi di studio relativi alle figure professionali individuate ai sensi del presente articolo e previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato art. 9 della L. 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro due anni a decorrere dal 1° gennaio 1994, garantendo, comunque, il completamento degli studi agli studenti che si iscrivono entro il predetto termine al primo anno di corso. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per l'accesso alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento è in ogni caso richiesto il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale. Alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento e per il predetto periodo temporale possono accedere gli aspiranti che abbiano superato il primo biennio di scuola secondaria superiore per i posti che non dovessero essere coperti dai soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado <sup>(5)</sup>.

4. In caso di mancata stipula dei protocolli di intesa di cui al presente articolo, entro centoventi giorni dalla costituzione delle nuove unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, previa diffida, gli accordi sono approvati dal Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta dei Ministri della sanità e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica <sup>(6)</sup>.

5. Nelle strutture delle facoltà di medicina e chirurgia il personale laureato medico ed odontoiatra di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 1992, dell'area tecnico-scientifica e socio-sanitaria, svolge anche le funzioni assistenziali. In tal senso è modificato il contenuto delle attribuzioni dei profili del collaboratore e del funzionario tecnico socio-sanitario in possesso del diploma di laurea in medicina e chirurgia ed in odontoiatria. È fatto divieto alle università di assumere nei profili indicati i laureati in medicina e chirurgia ed in odontoiatria <sup>(7) (8)</sup>.

<sup>(1)</sup> Periodo aggiunto dall'art. 3, L. 30 novembre 1998, n. 419.

<sup>(2)</sup> Comma prima sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.) e successivamente abrogato dall'art. 1, D.Lgs. 21 dicembre 1999, n. 517.

<sup>(3)</sup> Comma così sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.).

<sup>(4)</sup> Per la definizione delle figure professionali di cui al presente periodo vedi il D.M. 29 marzo 2001.

<sup>(5)</sup> Comma così sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.). Con D.M. 24 settembre 1997 (Gazz. Uff. 7 ottobre 1997, n. 234), modificato dal D.M. 8 giugno 2000 (Gazz. Uff. 27 giugno 2000, n. 148), sono stati fissati i requisiti d'idoneità delle strutture per i diplomi universitari dell'area medica. Vedi, anche, gli artt. 1 e 4, L. 26 febbraio 1999, n. 42 e l'art. 4-quater, D.L. 5 dicembre 2005, n. 250, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

<sup>(6)</sup> Comma così sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.). Con D.M. 24 settembre 1997 (Gazz. Uff. 7 ottobre 1997, n. 234), modificato dal D.M. 8 giugno 2000 (Gazz. Uff. 27 giugno 2000, n. 148), sono stati fissati i requisiti d'idoneità delle strutture per i diplomi universitari dell'area medica. Vedi, anche, gli artt. 1 e 4, L. 26 febbraio 1999, n. 42.

<sup>(7)</sup> Comma così sostituito dall'art. 7, D.Lgs. 7 dicembre 1993, n. 517 (Gazz. Uff. 15 dicembre 1993, n. 293, S.O.). Con D.M. 24 settembre 1997 (Gazz. Uff. 7 ottobre 1997, n. 234), modificato dal D.M. 8 giugno 2000 (Gazz. Uff. 27 giugno 2000, n. 148), sono stati fissati i requisiti d'idoneità delle strutture per i diplomi universitari dell'area medica. Vedi, anche, gli artt. 1 e 4, L. 26 febbraio 1999, n. 42. Vedi, anche, l'art. 8, comma 10, L. 19 ottobre 1999, n. 370.

<sup>(8)</sup> Vedi l'art. 69, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- 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 e 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.

| <b>Decreti Ministeriali (art. 6 D.Lgs.502/92)</b>                                 | <b>QUALIFICHE U.C.S.C.</b>                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Infermiere                                                                        | Infermiere Professionale<br>Infermiere Professionale specializzato |
| Infermiere pediatrico                                                             | Vigilatrice d'infanzia<br>Assistente Pediatrica                    |
| Tecnico Sanitario di Radiologia medica                                            | Tecnico di Radiologia                                              |
| Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico                                        | Tecnico di Laboratorio<br>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 U.C.S.C., 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*

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.

**ARTICOLO 25 –Norma confermativa dell'inquadramento-**  
*(Art. 25 del CCL 1998-2001)*

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-

#### **ARTICOLO 26-Posizioni organizzative e graduazione delle relative funzioni-** (Art. 26 del CCL 1998-2001)

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.

**ARTICOLO 27 -Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative, loro revoca e relativa indennità-**  
*(Art. 27 del CCL 1998-2001)*

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 dagli artt. 77, 77 BIS, 77 TER.
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 agli artt. 76, 76 BIS, 76 TER.
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-

### **ARTICOLO 28 -Orario di lavoro-**

*(Art. 28 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 3 del CCL 2002-2005 e come integrato dall'Art. 4 del CCL 2006-2009)*

1. L'orario normale di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; in ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario; la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata, tenuto conto delle ragioni obiettive, tecniche e inerenti all'organizzazione del lavoro, relative agli specifici interessi dei settori di attività dell'U.C.S.C., con riferimento ad un periodo pari a 12 mesi, compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno solare: i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia, per infortunio e per gravidanza non sono presi in considerazione ai fini del computo della media. 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 plurisettimanali o riferiti a periodi comunque non superiori ad un anno 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 L. 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.
7. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del D. Lgs. n. 66 del 2003<sup>34</sup>, può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le OO.SS., tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.
8. Nel corso delle trattative di cui al comma precedente le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo.
9. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 7 presuppone che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che gli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.
10. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo in attuazione dell'art. 17 del D. Lgs. 66/2003<sup>35</sup>, sono fatte salve le vigenti disposizioni aziendali concordate con le organizzazioni

---

<sup>34</sup> 7. *Riposo giornaliero.*

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Comma così modificato dall'art. 41, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Vedi, anche, il comma 13 del suddetto articolo.

<sup>35</sup> 17. *Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.*

1. Le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale <sup>(1)</sup>.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli artt. 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

sindacali in materia di orario di lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti.

- 
- 3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
- 4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
- 5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
- 6) di attività di ricerca e sviluppo;
- 7) dell'agricoltura;
- 8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
- d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
- 1) nell'agricoltura;
- 2) nel turismo;
- 3) nei servizi postali;
- e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
- 1) per le attività discontinue;
- 2) per il servizio prestato a bordo dei treni;
- 3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
- f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
- a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
- b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla L. 17 aprile 1925, n. 473, e alla L. 14 febbraio 1958, n. 138 <sup>(2)</sup>.
- 6-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Comma così sostituito dall'art. 41, comma 7, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione.

<sup>(2)</sup> Vedi, anche, il D.M. 27 aprile 2006, per le guardie particolari giurate.

<sup>(3)</sup> Comma aggiunto dal comma 85 dell'art. 3, L. 24 dicembre 2007, n. 244.

**ARTICOLO 29 -Riduzione dell'orario-**  
*(Art. 29 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 30 -Mansioni superiori-**  
(Art. 30 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C. 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<sup>36</sup>. 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 nella 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.

---

<sup>36</sup> Il Regolamento per il conferimento di mansioni superiori attualmente vigente è in vigore dal 16.4.2003.

### **ARTICOLO 31 -Ferie e festività-**

*(Art. 31 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 4 del CCL 2002-2005)*

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 L. 23 dicembre 1977, n. 937<sup>37</sup>.
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'art. 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.

---

<sup>37</sup> 1. Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;

b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi.

Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario.

Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfettariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliere lorde.

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 L. 23 dicembre 1994, n. 724<sup>38</sup> spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230<sup>39</sup> da calcolarsi secondo i criteri di cui al presente articolo.
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.

---

<sup>38</sup> 5. *Congedo ordinario aggiuntivo per categoria di lavoratori esposti a rischio radiologico.*

1. A partire dal 1° gennaio 1995 il congedo ordinario aggiuntivo di quindici giorni spetta ai tecnici sanitari di radiologia medica e ai medici specialistici in radio-diagnostica, radio-terapia, medicina nucleare e a quanti svolgono abitualmente la specifica attività professionale, in zona controllata.

<sup>39</sup> *Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 92/3/Euratom e 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti* <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Titolo così sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 26 maggio 2000, n. 241, con la decorrenza indicata nell'art. 42 dello stesso decreto. A parziale deroga di quanto disposto dal presente decreto, vedi l'art. 4, L. 29 dicembre 2000, n. 401. Vedi, anche, il D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 52.

### **ARTICOLO 32 -Riposo settimanale-**

*(Art. 32 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 5 del CCL 2002-2005)*

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. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, sia esso festività peculiare dell'Ente o altra festività prevista per legge o per contratto, dà titolo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, ovvero, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

## CAPO II -INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE-

### ARTICOLO 33 -Permessi retribuiti-

(Art. 33 del CCL 1998-2001 come modificato dagli Artt. 26, comma 6 e 38, comma 1 del CCL 2002-2005)

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; per l'attività formativa facoltativa svolta nella Sede ovvero per la partecipazione ad esami in corsi di studio attivati presso la Sede, l'Amministrazione può considerare tali giorni frazionabili fino ad un massimo di 48 ore;
    - 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; i permessi per lutto di cui al presente alinea sospendono il decorso delle ferie;
    - 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;
      - gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità;

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'U.C.S.C. 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, L. 53/2000<sup>40</sup>, eventuali ulteriori permessi retribuiti che il dipendente richieda per altri gravi e documentati motivi personali e familiari.

---

<sup>40</sup> 4. *Congedi per eventi e cause particolari.*

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Vedi, anche, l'art. 71, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

- 2.bis E' stabilita una riserva cumulativa di 180 giorni per ciascun anno solare di permesso retribuito per lo svolgimento, da parte dei dipendenti, di documentati progetti di volontariato non diversamente retribuiti, a condizione che l'U.C.S.C. sia promotrice o partner convenzionale dei progetti stessi. Fermo restando il rispetto del limite complessivo massimo predetto, i suddetti permessi sono concessi ai dipendenti che ne facciano richiesta ad insindacabile giudizio dell'U.C.S.C., tenendo conto anche della compatibilità con le esigenze di servizio.
3. (...) <sup>41</sup>
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'art. 33, commi 2 e 3, della L. 5 febbraio 1992 n. 104<sup>42</sup>, come modificato dalla L. 53/2000<sup>43</sup>, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. I permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 della L. n. 104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni possono essere fruiti anche in modo frazionato.
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 L. 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal Regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613<sup>44</sup> 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. L'U.C.S.C. favorisce, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini e collegi professionali dei dipendenti che rivestono le cariche nei relativi organi, senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato, previa comunicazione dell'assunzione del relativo incarico ai sensi dell'art. 44, comma 3, lett. r), all'atto dell'assunzione stessa. Analogamente si procede in caso di nomina a giudici onorari.
9. Per le modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'U.C.S.C. nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

---

<sup>41</sup> Esplicitamente disapplicato dal comma 1 dell'Art. 38 del CCL 2002-2005.

<sup>42</sup> **33. Agevolazioni.**

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino <sup>(1)</sup>.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Vedi, ora, l'art. 33 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

<sup>(2)</sup> Comma così modificato dall'art. 19, L. 8 marzo 2000, n. 53. Per l'interpretazione autentica dell'espressione «hanno diritto a tre giorni di permesso mensile», vedi l'art. 2, D.L. 27 agosto 1993, n. 324.

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico..

<sup>43</sup> Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

<sup>44</sup> Il presente decreto è stato abrogato dall'art. 16, D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194, *Regolamento recante nuova disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile*.

**ARTICOLO 34 -Permessi brevi-**  
*(Art. 34 del CCL 1998-2001)*

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.

### **ARTICOLO 35 -Assenze per malattia-**

*(Art. 35 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 21 del CCL 2002-2005)*

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 ai sensi delle vigenti disposizioni, 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, perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, 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 con il trattamento economico del comma 6, lett. d) del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni sul raddoppio del termine di conservazione del posto di cui al comma 1 e sul raddoppio del relativo trattamento economico previsto dal successivo comma 6 per gli affetti da TBC, AIDS, epatite virale da siero, patologie oncologiche e malattie degenerative del sistema nervoso.
6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
  - a. 100% della retribuzione fissa mensile comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 13 mesi di assenza, previsti dal comma 1. 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 previsti dal comma 1;
  - c. 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i primi 8 mesi di assenza previsti dal comma 2;
  - d. nessuna retribuzione per i successivi 10 mesi di assenza previsti dal comma 2.
7. 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), la donazione di

organo tra vivi, 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'U.C.S.C. favorisce un'idonea 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.

8. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione all'U.C.S.C. 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 efficace pianificazione dell'attività lavorativa. Tali comunicazioni dovranno essere notificate tramite il servizio di segreteria telefonica attivato.
9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, secondo le modalità contenute negli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie. In particolare il certificato medico di giustificazione dell'assenza deve essere inoltrato, fino al 30/6/08, per le malattie che si protraggano per oltre un giorno. A far data dall'1/7/08, il predetto certificato dovrà essere inoltrato per tutte le malattie, anche se di un solo giorno.  
Qualora il termine di inoltro cada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Il certificato medico deve essere redatto e rilasciato all'interessato secondo le disposizioni di legge e dell'Inps in merito.
10. Il certificato medico deve essere recapitato alla DSP - Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni Sindacali o al Servizio Infermieristico se il dipendente appartiene all'area infermieristica del ruolo sanitario o al personale esecutivo addetto alle attività sanitarie, dietro il rilascio di ricevuta da parte dell'Ufficio apposito, oppure spedito mediante raccomandata postale con ricevuta di ritorno. In caso di eventuali contestazioni fa fede la data del timbro postale. Il certificato medico può essere anticipato, nel rispetto dei termini di cui al precedente comma 9, tramite fax appositamente dedicato ovvero, previa scannerizzazione, può essere trasmesso via mail ad una casella di posta elettronica appositamente dedicata, fermo restando il successivo inoltro in originale del certificato medesimo entro il settimo giorno dall'inizio della malattia. In riferimento al rilascio della certificazione medica, si applicano le vigenti disposizioni di legge e dell'Inps in merito, con particolare riguardo alla copertura dell'intero periodo di assenza a decorrere dal primo giorno.
11. Nel caso in cui il dipendente non sia in grado, alla scadenza del certificato medico, di riprendere il lavoro, deve darne comunicazione all'U.C.S.C., prima dell'inizio del turno del primo giorno scoperto, avvalendosi del servizio di segreteria telefonica attivato, con l'eventuale indicazione della presumibile durata dell'assenza e deve inviare, entro i successivi due giorni, un nuovo certificato medico a copertura del corrispondente intero periodo di assenza comprensivo degli eventuali riposi; qualora tale termine cada in un giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
12. L'U.C.S.C. ha facoltà di provvedere in ogni momento alla verifica dello stato di 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.

13. 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<sup>45</sup>.
14. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello del domicilio abituale comunicato all'U.C.S.C., deve darne tempestiva comunicazione, tramite il servizio di segreteria telefonica attivato, precisando l'indirizzo dove può essere reperito e fino a quale data.
15. 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'U.C.S.C. in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
16. Qualora durante le fasce di reperibilità il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per sottoporsi a visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici che non è possibile effettuare in orario diverso da quello corrispondente alle fasce orarie di reperibilità o per altri gravi motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'U.C.S.C. entro le ore 9.30 dello stesso giorno, tramite il servizio di segreteria telefonica attivato, salvo casi di comprovata impossibilità e, a seguito di richiesta dell'Amministrazione da effettuarsi entro una settimana dall'evento, deve fornire idonea documentazione giustificativa nel termine dei successivi cinque giorni lavorativi.
17. 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, fermo restando l'avvio del procedimento disciplinare previsto in caso di assenza ingiustificata. In riferimento a quanto sopra esposto, si applicano le relative vigenti disposizioni INPS.
18. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'U.C.S.C. 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) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'U.C.S.C., di eventuali azioni dirette di rivalsa nei confronti del terzo responsabile.
19. 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, secondo le esigenze di servizio.

---

<sup>45</sup> Il presente Decreto è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con i limiti e la decorrenza ivi previsti. Da allora è vigente in materia il medesimo D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

20. Gli adempimenti a carico del dipendente ai sensi dei commi 8, 9, 10 e 11 vengono da questi assolti secondo le vigenti procedure, fermo restando che le medesime potranno essere aggiornate dall'U.C.S.C. in relazione a modificate esigenze organizzative, previo esperimento degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

**ARTICOLO 36 -Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica–**  
(Art. 36 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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 L. 68/1999<sup>46</sup>. 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'art. 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<sup>47</sup>, al Medico Competente. Avverso il

---

<sup>46</sup> 4. Criteri di computo della quota di riserva.

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

<sup>47</sup> Il presente Decreto è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con i limiti e la decorrenza ivi previsti. Da allora è vigente in materia il medesimo D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

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.

**ARTICOLO 37 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute all'attività lavorativa-**  
(Art. 37 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 22 del CCL 2002-2005)

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 Servizio Personale, Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni sindacali, 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 Servizio Personale, Ufficio Gestione Personale non Docente e Relazioni sindacali, 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 procedimento disciplinare.
4. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o dovuta a malattia professionale, il dipendente conserva il diritto alle ferie.
5. L'U.C.S.C. ha diritto di rivalsa sulle indennità erogate dall'INAIL a titolo di inabilità temporanea del dipendente per il periodo di assenza dal servizio.
6. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente dall'attività lavorativa, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. I periodi trascorsi in infortunio o in malattia dovuta all'attività lavorativa non entrano nel cumulo per il periodo massimo di conservazione del posto per assenze per malattia. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio dell'indennità di produttività.
7. 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, sarà mantenuto in servizio e adibito a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. Il dipendente medesimo conserverà il trattamento economico goduto prima dell'infortunio o della malattia professionale.
8. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza delle infermità dall'attività lavorativa e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

**ARTICOLO 38 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità-**  
(Art. 38 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 7 del CCL 2002-2005)

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'art. 57, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 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 L. 1204/1971<sup>48</sup>, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata di allattamento si accerti che l'espletamento della attività

---

<sup>48</sup> **3.** [È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568 .  
Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente.

Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'articolo 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300 , qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori] <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> La presente legge è stata abrogata dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

<sup>(2)</sup> Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 7 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'U.C.S.C. 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 mediante certificato di malattia, anche di un solo giorno, rilasciato da un medico specialista ovvero da un medico di medicina generale del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato dal quale risulti la prognosi della malattia e da cui si ricavi altresì che il bambino ha bisogno di cure ed assistenza. I genitori durante i primi 8 anni di età del bambino possono assentarsi dal lavoro:

- a) fino al compimento del 3° anno di età del bambino:  
30 gg. complessivi tra i genitori per ciascun anno di età del bambino, 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) dal 3° anno fino al compimento dell'8° anno di età del bambino:  
entro un massimo di 5 gg. per genitore per ciascun anno di età del bambino, 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, esclusi 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<sup>49</sup>. 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<sup>50</sup>.

19. Per le modalità di fruizione delle assenze di cui al presente articolo, si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'U.C.S.C. nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

---

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

<sup>49</sup> Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

<sup>50</sup> Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 39 -Servizio militare-**  
*(Art. 39 del CCL 1998-2001)*

1. Il rapporto del dipendente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della L. 24 dicembre 1986, n.958<sup>51</sup>. 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 L. 24 dicembre 1986, n. 958.

---

<sup>51</sup> **22. Sospensione del rapporto di lavoro - Norme particolari per i pubblici concorsi.**

...  
(21).

(21) Sostituisce l'art. 77, D.P.R. 14 febbraio 1964, n. 237

*(77. Ferme di leva e conservazione del posto di lavoro.*

Gli arruolati di leva sono tenuti a compiere la ferma di leva per la durata prevista dalla normativa vigente.

La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

Per l'ammissione ai concorsi nelle pubbliche amministrazioni e per le assunzioni in impieghi, servizi e attività in uffici pubblici e privati, non deve essere imposta la condizione di aver soddisfatto gli obblighi militari di leva o di esserne esente.

L'interessato è comunque tenuto a comprovare di essere in posizione regolare nei riguardi degli obblighi di leva e nei riguardi degli obblighi del servizio militare.

Per la partecipazione ai pubblici concorsi il limite massimo di età richiesto è elevato di un periodo pari all'effettivo servizio prestato, comunque non superiore a tre anni, per i cittadini che hanno prestato servizio militare volontario, di leva e di leva prolungata.

I periodi di effettivo servizio militare di leva, di richiamo alle armi, di ferma volontaria e di rafferma, prestati presso le Forze armate e nell'Arma dei carabinieri, sono valutati nei pubblici concorsi con lo stesso punteggio che le commissioni esaminatrici attribuiscono per i servizi prestati negli impieghi civili presso enti pubblici.

Ai fini dell'ammissibilità e della valutazione dei titoli nei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni è da considerarsi a tutti gli effetti il periodo di tempo trascorso come militare di leva o richiamato, in pendenza di rapporto di lavoro.

Le norme del presente articolo sono applicabili ai concorsi banditi dalle amministrazioni dello Stato, comprese le aziende autonome, e dagli altri enti pubblici, regionali, provinciali e comunali per l'assunzione e l'immissione di personale esterno in tutte le qualifiche, carriere, fasce o categorie funzionali previste dai rispettivi ordinamenti organici.

[La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle norme contenute nel presente articolo] <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Così sostituito dall'art. 22, L. 24 dicembre 1986, n. 958. L'ultimo comma è stato abrogato dall'art. 13, D.P.R. 20 ottobre 1998, n. 403.

## ARTICOLO 40 –Aspettativa-

*(Art. 40 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 8 del CCL 2002-2005)*

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 L. n. 335/1995<sup>52</sup> e successive modifiche ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'U.C.S.C., 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 L. 53/2000<sup>53</sup> - dal Regolamento interministeriale 278/2000.

<sup>52</sup> 1. *Principi generali; sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici obbligatori e requisiti di accesso; regime dei cumuli.*

**40.** Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:

a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;  
b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di venticinque giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

<sup>53</sup> 4. *Congedi per eventi e cause particolari.*

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria <sup>(1)</sup>.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per l'estensione della facoltà di riscatto di cui al presente comma vedi il comma 789 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

<sup>(2)</sup> In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

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'U.C.S.C. nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

- 8.bisL'aspettativa, retribuita e con decorrenza dell'anzianità, è ulteriormente concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per la cura di disabili gravi ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, comma 5, del T.U. n. 151/2001 come modificato dall'art. 3, comma 106, della L. 24 dicembre 2003, n. 350<sup>54</sup>. Tale aspettativa, fruibile anche frazionatamente, può essere cumulata con l'aspettativa di cui al precedente comma 8, fermo restando il limite massimo globale individuale di due anni. L'aspettativa di cui al presente comma si ritiene fruibile entro sessanta giorni dalla domanda. Per le modalità di fruizione del congedo di cui al presente comma si rinvia allo specifico Regolamento adottato dall'U.C.S.C. 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 L. 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla L. 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.

---

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

<sup>54</sup> 42. *Riposi e permessi per i figli con handicap grave.*

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma così modificato prima dall'art. 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, poi dall'art. 3, comma 106, L. 24 dicembre 2003 n. 350

**(3. Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici.**

**106.** All'articolo 42, comma 5, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: «da almeno cinque anni» sono soppresse) ed infine dal comma 1266 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296. La Corte costituzionale, con sentenza 8-16 giugno 2005, n. 233 (Gazz. Uff. 22 giugno 2005, n. 25 - Prima Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili. La stessa Corte, con sentenza 18 aprile-8 maggio 2007, n. 158 (Gazz. Uff. 16 maggio 2007, n. 19 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con «soggetto con handicap in situazione di gravità», il diritto a fruire del congedo ivi indicato.

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 L. 1204/1971<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

### CAPO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

#### **ARTICOLO 41 -Cause di cessazione del rapporto di lavoro-** (*Art. 41 del CCL 1998-2001*)

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.

## **ARTICOLO 42 -Obblighi delle parti-**

*(Art. 42 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 9 del CCL 2002-2005)*

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'U.C.S.C., nel rispetto dei termini di preavviso.
- 1.bis Il dipendente che receda dal rapporto di lavoro è tenuto al rispetto delle vigenti norme di legge in tema di comunicazione ai competenti uffici del lavoro. In caso di mancato rispetto delle procedure previste per legge il rapporto si intenderà comunque risolto unilateralmente per comportamento concludente decorsi dieci giorni dalla data comunicata dal dipendente come ultimo giorno lavorativo.
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.

**ARTICOLO 43 -Termini di Preavviso-**  
(Art. 43 del CCL 1998-2001)

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 fruiti, 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. 114, 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<sup>56</sup>-

### **ARTICOLO 44 –Codice di comportamento-**

*(Art. 44 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 11 del CCL 2002-2005)*

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione dell'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. e nell'erogazione dei servizi da esso forniti ed adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro.
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'U.C.S.C., 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, nonché rispettare le disposizioni contenute nel "Codice in materia di protezione dei dati personali" (D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni);
  - 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 nonché attuare le disposizioni legislative e regolamentari in tema di autocertificazione;
    - 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 alcuno 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;

---

<sup>56</sup> Il presente CAPO è stato redatto in conformità a quanto previsto dall'Articolo 10 del CCL 2002-2005.

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiendo alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, attenersi ad un corretto utilizzo del proprio cartellino elettronico nel sistema di rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del superiore diretto;
- f) mantenere all'interno dell'Ente nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta uniforme 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; non svolgere, durante lo stato di malattia o di infortunio, qualunque altra attività lavorativa;
- 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 farne immediata e motivata contestazione 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;
- k) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- l) 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;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'U.C.S.C. da parte dei dipendenti e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'U.C.S.C. stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare all'U.C.S.C. la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) dare, in caso di malattia, tempestivo avviso ed inviare il certificato medico secondo le modalità previste dall'art. 35 salvo comprovato impedimento;
- q) 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 o di suoi parenti entro il quarto grado, conviventi e non e anche nel caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- r) comunicare all'U.C.S.C., 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;
- s) non costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né indurli a farlo promettendo vantaggi di carriera;
- t) informare per iscritto l'U.C.S.C. di eventuali rapporti di collaborazione con altri datori di lavoro, in qualunque modo retribuiti;
- u) non accettare da soggetti diversi dall'U.C.S.C. 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;

- v) portare durante l'orario di lavoro il tesserino di riconoscimento in base a quanto previsto dalle disposizioni emanate dall'U.C.S.C. in riferimento alle norme legislative vigenti;
- w) prestare la propria opera conformemente ai principi di etica professionale e di umana solidarietà;
- x) fornire all'ufficio competente tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'unità operativa di appartenenza.

4. A norma dell'art. 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) rigoroso adempimento dei doveri accademici e 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 cura nelle strutture dell'U.C.S.C.;
- d) concorso al più efficiente impiego delle risorse e alla più efficace erogazione dei servizi forniti dall'U.C.S.C.;
- e) rispetto dei luoghi, delle strutture e dei beni in genere destinati dall'Ateneo all'attività didattica e di ricerca e ai servizi generali, preservandone la funzionalità ed il decoro;
- f) 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. Dal 1/3/2003 è in vigore 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 Europea del 27/11/1991, n.92/131/CEE, adottato dall'U.C.S.C con proprio atto<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Il Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro attualmente vigente è in vigore dal giorno 1.3.2003.

**ARTICOLO 45 -Sanzioni disciplinari e responsabilità-**  
(Art. 45 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 12 del CCL 2002-2005)

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 di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
  - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di 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 presta servizio; quelle di cui alle lettere b), c), d) sono inflitte dal Direttore del Servizio Personale tramite l'ufficio preposto ai procedimenti disciplinari in base alla procedura di cui all'art. 46; la sanzione disciplinare di cui alla lettera g) è inflitta dal Direttore della Sede di Roma tramite l'ufficio preposto ai procedimenti disciplinari in base alla procedura di cui all'art. 46 e successivamente ratificata dagli Organi Direttivi dell'U.C.S.C.; quelle di cui alle lettere e) e f) dagli Organi Direttivi su proposta della Commissione di Disciplina. I membri eletti o designati a comporre la Commissione di Disciplina rimarranno in carica fino al 31/12/2009.
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) grado di danno o di pericolo causato all'U.C.S.C., 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'U.C.S.C., degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - f) al concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
4. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 6, 7 e 8, 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 al comma 3, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro e nell'indebito utilizzo del cartellino elettronico di rilevazione delle presenze;
  - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso l'U.C.S.C., verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - 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 q), r), t), u) tesi ad evitare un conflitto di interessi con l'U.C.S.C. nonché violazione dei doveri di comportamento di cui all'art. 44, comma 3, lettera c) tesi, in particolare, al rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
  - e) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o 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'U.C.S.C. o di terzi;
  - g) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'U.C.S.C., nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970, n. 300<sup>58</sup>;
  - h) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, rispetto ai carichi di lavoro;
  - i) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'U.C.S.C., agli utenti o terzi.
7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 3, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma precedente, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma precedente;
  - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 3 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'U.C.S.C., agli utenti o terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nell'unità organizzativa assegnata dall'U.C.S.C.;
  - e) svolgimento di attività che ritardino o compromettano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - f) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - g) 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;
  - h) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi, rilevati all'interno dell'Ente;

<sup>58</sup> 6. Visite personali di controllo.

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

- i) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro o all'interno dell'U.C.S.C. con utenti, dipendenti o terzi;
  - j) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'U.C.S.C., fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. 20 maggio 1970, n. 300<sup>59</sup>;
  - k) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'U.C.S.C. o a terzi;
  - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona, rilevati all'interno dell'Ente;
  - m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'U.C.S.C., agli utenti o terzi.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 3, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata inflitta la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma precedente presentino caratteri di particolare gravità;
  - b) assenza ingiustificata dal servizio da quattro fino a 10 giorni; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'U.C.S.C., agli utenti o ai terzi;
  - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'U.C.S.C. o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
  - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
  - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona, rilevati all'interno dell'Ente.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 114, comma 2, lett. b), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

9. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 10, lett. a);
  - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma precedente, lett. c);
  - c) rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio ad altra unità organizzativa della stessa U.C.S.C.;
  - d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre 10 giorni lavorativi consecutivi;
  - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi

<sup>59</sup> 1. *Libertà di opinione.*

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

10. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere –anche nei confronti di terzi– di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
  - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316<sup>60</sup> e all'art. 316 bis<sup>61</sup> del codice penale, c) ed f) e comma 4 *septies* della L. 19 marzo 1990 n. 55<sup>62</sup> e successive modificazioni;

---

<sup>60</sup> **316.** *Peculato mediante profitto dell'errore altrui.*

Il pubblico ufficiale [c.p. 357] o l'incaricato di un pubblico servizio [c.p. 358], il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 2, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica Amministrazione. Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

<sup>61</sup> **316-bis.** *Malversazione a danno dello Stato.*

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione poi così modificato dall'art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 181, in tema di delitti contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

<sup>62</sup> **15. 1.** Non possono essere candidati alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, presidente della giunta provinciale, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 23 della L. 8 giugno 1990, n. 142, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, presidente e componente degli organi esecutivi delle comunità montane:

a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati <sup>(1) (2) (3) (4)</sup>;

b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli artt. 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale <sup>(5)</sup> <sup>(6)</sup>;

c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b) <sup>(7)</sup> <sup>(8)</sup>;

f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della L. 13 settembre 1982, n. 646 <sup>(9)</sup> <sup>(10)</sup> <sup>(11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(2)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 17-30 ottobre 1996, n. 364 (Gazz. Uff. 6 novembre 1996, n. 45, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera a), come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(3)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(4)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 11-15 febbraio 2002, n. 25 (Gazz. Uff. 20 febbraio 2002, n. 8, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, commi 1 lettera a) 4-bis lettera a) e 4-ter ora sostituiti dall'art. 58, comma 1 lettera a), e dall'art. 59, comma 1 lettera a), e comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(5)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(6)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(7)</sup> Lettera così sostituita dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(8)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 7-15 maggio 2001, n. 132 (Gazz. Uff. 23 maggio 2001, n. 20, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera c) come modificato, da ultimo, dall'art. 1 della L. 13 dicembre 1999, n. 475, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 27, terzo comma, e 51, primo comma, della Cost.

<sup>(9)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(10)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 58 dello stesso decreto.

<sup>(11)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

**4-septies.** Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1 <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(2)</sup> Comma da ultimo così sostituito dall'art. 2, L. 12 gennaio 1994, n. 30 (Gazz. Uff. 18 gennaio 1994, n. 13). Peraltro, l'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha abrogato gli artt. 1, 2 e 4 della citata L. n. 30 del 1994. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(3)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 18-30 luglio 1997, n. 304 (Gazz. Uff. 20 agosto 1997, n. 34, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, introdotto dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 36, 97 e 98 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con sentenza 26 maggio-3 giugno 1999, n. 206 (Gazz. Uff. 9 giugno 1999, n. 23, Serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, secondo comma, 27, secondo comma, 35, 36 e 97, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva ordinanza 24-30 giugno 1999, n. 278 (Gazz. Uff. 7 luglio 1999, n. 27, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35 e 97 della Costituzione.

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti previsti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale<sup>63</sup>.

11. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 8 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 3 a 5, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, al Codice di comportamento di cui all'art. 44, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

---

Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori e i componenti sugli organi comunque denominati delle aziende sanitarie locali ed ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, gli artt. 58, 59 e 94 dello stesso decreto.

<sup>63</sup> **314. Peculato.**

Il pubblico ufficiale [c.p. 357] o l'incaricato di un pubblico servizio [c.p. 358], che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di danaro [c.p. 458] o di altra cosa mobile altrui [c.c. 812, 814], se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.

**317. Concussione.**

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 4, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

**318. Corruzione per un atto d'ufficio.**

Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro od altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 6, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

**319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.**

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 7, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

**319-ter. Corruzione in atti giudiziari.**

Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica Amministrazione. I delitti previsti in questo articolo, consumati o tentati, sono attribuiti al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

**320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.**

Le disposizioni dell'articolo 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'articolo 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 10, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

## **ARTICOLO 46 -Procedure disciplinari-**

*(Art. 46 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 13 del CCL 2002-2005)*

1. Salvo il caso del rimprovero verbale che è rimesso alla competenza del dirigente responsabile 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 responsabile della struttura in cui il dipendente presta servizio, ai fini del comma 1, segnala i fatti alla Direzione del Servizio 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 stessa.
3. Il procedimento disciplinare deve iniziare tempestivamente e comunque entro 20 giorni dalla notifica dei fatti all'Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari 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. Nell'ipotesi in cui sia stata inoltrata una lettera di contestazione degli addebiti mediante raccomandata con ricevuta di ritorno, al fine della prova dell'avvenuto avviso all'indirizzo del lavoratore destinatario, è sufficiente che sul plico postale risulti apposta l'annotazione della compiuta giacenza oppure che quest'ultima sia accertata a mezzo dell'incaricato della consegna.
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, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile al rispetto dei termini previsti al comma precedente.
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, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 3 del medesimo articolo, anche per le infrazioni citate al comma 10, lett. e) del medesimo; con il consenso del dipendente, la sanzione applicabile può essere ridotta; in tal caso essa non è più suscettibile di impugnazione; qualora si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, viene disposta la chiusura del procedimento, dandone comunicazione scritta all'interessato.
7. Avverso le sanzioni inflitte dal Direttore del Servizio Personale il dipendente può ricorrere al Direttore della Sede di Roma entro 30 giorni dalla irrogazione delle sanzioni stesse. A tal fine, al dipendente è consentito, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento disciplinare conclusosi.
8. Per quanto concerne i provvedimenti di competenza della Commissione di Disciplina si rinvia all'art. 49.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. Le sanzioni eventualmente irrogate non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
12. Agli artt. 44, 45, 46, 47, 48, 48 BIS, 49 e 50<sup>64</sup> 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 approvazione definitiva da parte dei competenti Organi Direttivi dell'U.C.S.C. del presente CCL ed entrano in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre.
13. I procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore delle Norme Disciplinari contenute nel presente contratto, vanno portati a termine secondo le norme vigenti alla data del loro inizio.

---

<sup>64</sup> Gli artt. 47 e 50 del Capo IV° della Parte IV° del CCL 1998-2001 ed gli artt. 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 del CCL 2002-2005 sono permanentemente affissi dal 28.5.2008.

**ARTICOLO 47 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare-**  
(Art. 47 del CCL 1998-2001)

1. L'U.C.S.C., 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.

**ARTICOLO 48 –Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale-**  
(Art. 14 del CCL 2002-2005)

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti a rilevanza penale l'U.C.S.C. inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, l'U.C.S.C., quando venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, sospende quest'ultimo fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della L. 97 del 2001<sup>65</sup>, in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'U.C.S.C. ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti dall'art. 5 comma 4, della L. 97 del 2001<sup>66</sup>, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'U.C.S.C. ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 45 come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 9, lettera h) e 10, lettere b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto, dall'art. 5, comma 2 della L. n. 97 del 2001.
6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.<sup>67</sup> ed, ove ne ricorrano i presupposti, al dipendente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57 della L. 350 del 2003, come modificato dalla L. 126 del 2004<sup>68</sup>. Ove nel procedimento disciplinare sospeso

---

<sup>65</sup> 5. *Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.*

2. ...<sup>(1)</sup>.

-----  
<sup>(1)</sup> Aggiunge l' art. 32-quinquies al codice penale.

**32-quinquies.** *Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego.*

Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica<sup>(1)</sup>.

-----  
<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 27 marzo 2001, n. 97.

<sup>66</sup> 5. *Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.*

4. Salvo quanto disposto dall' articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve concludersi, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

<sup>67</sup> **653.** *Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare*<sup>(1)</sup>

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso<sup>(2)</sup>.

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso<sup>(3)</sup>.

-----  
<sup>(1)</sup> Rubrica così modificata dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «Efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare».

<sup>(2)</sup> Comma così modificato dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «La sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata in seguito a dibattimento ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso».

<sup>(3)</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97.

<sup>68</sup> **3.** *Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici.*

57. Il pubblico dipendente che sia stato sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza definitiva di proscioglimento perché il fatto non sussiste o

al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. Nel caso che il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.<sup>69</sup> come modificato dall'art. 1 della L. 97 del 2001<sup>70</sup>. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della L. 97 del 2001<sup>71</sup>.
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 45, comma 9, lettera h) e comma 10, lettere b) ed e), ove successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9 è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia

---

l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio, e, comunque, nei cinque anni antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge, anche se già collocato in quiescenza alla data di entrata in vigore della presente legge, ha il diritto di ottenere, su propria richiesta, dall'amministrazione di appartenenza il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza, cumulati tra loro, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dal proprio ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione. Alle sentenze di proscioglimento di cui al presente comma sono equiparati i provvedimenti che dichiarano non doversi procedere per una causa estintiva del reato pronunciati dopo una sentenza di assoluzione del dipendente imputato perché il fatto non sussiste o perché non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato. Ove la sentenza irrevocabile di proscioglimento sia stata emanata anteriormente ai cinque anni antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge, il pubblico dipendente può chiedere il riconoscimento del migliore trattamento pensionistico derivante dalla ricostruzione della carriera con il computo del periodo di sospensione dal servizio o dalla funzione o del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.L. 16 marzo 2004, n. 66, come modificato dalla relativa legge di conversione L. 11 maggio 2004, n. 126, a decorrere dal 1° gennaio 2004. Vedi, anche, l'art. 2 dello stesso decreto-legge, l'art. 4, D.Lgs. 16 gennaio 2006, n. 20 e gli artt. 36 e 42, D.Lgs. 5 aprile 2006, n. 160.

<sup>69</sup> **653. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare**<sup>(1)</sup>

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso<sup>(2)</sup>.

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso<sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Rubrica così modificata dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «Efficacia della sentenza penale di assoluzione nel giudizio disciplinare».

<sup>(2)</sup> Comma così modificato dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «La sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata in seguito a dibattimento ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o che l'imputato non lo ha commesso».

<sup>(3)</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97.

<sup>70</sup> **1. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare.**

1. All'articolo 653 del codice di procedura penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) nella rubrica, le parole: «di assoluzione» sono soppresse;

b) nel comma 1, le parole: «pronunciata in seguito a dibattimento» sono soppresse e, dopo le parole: «il fatto non sussiste o», sono inserite le seguenti: «non costituisce illecito penale ovvero»;

c) ...<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Aggiunge il comma 1-bis all' art. 653 del codice di procedura penale.

**653. Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare**

1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, L. 27 marzo 2001, n. 97.

<sup>71</sup> **5. Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.**

**2. ...**<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Aggiunge l' art. 32-quinquies al codice penale.

**32-quinquies. Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego.**

Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 27 marzo 2001, n. 97.

intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, agli eredi spettano tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

**ARTICOLO 48 BIS -Sospensione cautelare in caso di procedimento penale-**  
(Art. 48 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 15 del CCL 2002-2005)

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 quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 45, commi 9 e 10.
3. L'U.C.S.C., 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 del comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 *septies* dell'art. 15, della L. n. 55 del 1990, e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1, lettere a) e b), limitatamente agli artt. 316<sup>72</sup> e 316 *bis*<sup>73</sup> del codice penale, nonché lettere c) ed f)<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> **316.** *Peculato mediante profitto dell'errore altrui.*

Il pubblico ufficiale [c.p. 357] o l'incaricato di un pubblico servizio [c.p. 358], il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 2, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica Amministrazione. Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

<sup>73</sup> **316-bis.** *Malversazione a danno dello Stato.*

Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 26 aprile 1990, n. 86, in tema di delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione poi così modificato dall'art. 1, L. 7 febbraio 1992, n. 181, in tema di delitti contro la pubblica amministrazione. La condanna per il delitto previsto in questo articolo, se commesso in danno o a vantaggio di una attività imprenditoriale, o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione (art. 32-quater c.p.). Il delitto previsto in questo articolo, consumato o tentato, è attribuito al tribunale in composizione collegiale, ai sensi dell'art. 33-bis del codice di procedura penale, a decorrere dalla sua entrata in vigore. Vedi, anche, l'art. 15, L. 19 marzo 1990, n. 55, come modificato dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475. Vedi, inoltre, l'art. 12-sexies, D.L. 8 giugno 1992, n. 306, convertito in legge, con modificazioni, con L. 7 agosto 1992, n. 356.

<sup>74</sup> **15. 1.** Non possono essere candidati alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, presidente della giunta provinciale, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 23 della L. 8 giugno 1990, n. 142, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, presidente e componente degli organi esecutivi delle comunità montane:

**a)** coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati <sup>(1) (2) (3) (4)</sup>;

**b)** coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli artt. 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale <sup>(5) (6)</sup>;

**c)** coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b) <sup>(7) (8)</sup>;

**f)** coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della L. 13 settembre 1982, n. 646 <sup>(9) (10) (11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non

5. Per i reati previsti all'art. 3, comma 1 della L. n. 97 del 2001<sup>75</sup>, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, deve essere obbligatoriamente disposta la sospensione dal servizio.

candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(2)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 17-30 ottobre 1996, n. 364 (Gazz. Uff. 6 novembre 1996, n. 45, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera a), come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(3)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(4)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 11-15 febbraio 2002, n. 25 (Gazz. Uff. 20 febbraio 2002, n. 8, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, commi 1 lettera a) 4-bis lettera a) e 4-ter ora sostituiti dall'art. 58, comma 1 lettera a), e dall'art. 59, comma 1 lettera a), e comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(5)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(6)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(7)</sup> Lettera così sostituita dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(8)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 7-15 maggio 2001, n. 132 (Gazz. Uff. 23 maggio 2001, n. 20, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera c) come modificato, da ultimo, dall'art. 1 della L. 13 dicembre 1999, n. 475, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 27, terzo comma, e 51, primo comma, della Cost.

<sup>(9)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(10)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 58 dello stesso decreto.

<sup>(11)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

**4-septies.** Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1 <sup>(1) (2) (3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(2)</sup> Comma da ultimo così sostituito dall'art. 2, L. 12 gennaio 1994, n. 30 (Gazz. Uff. 18 gennaio 1994, n. 13). Peraltro, l'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha abrogato gli artt. 1, 2 e 4 della citata L. n. 30 del 1994. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(3)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 18-30 luglio 1997, n. 304 (Gazz. Uff. 20 agosto 1997, n. 34, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, introdotto dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 36, 97 e 98 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con sentenza 26 maggio-3 giugno 1999, n. 206 (Gazz. Uff. 9 giugno 1999, n. 23, Serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, secondo comma, 27, secondo comma, 35, 36 e 97, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva ordinanza 24-30 giugno 1999, n. 278 (Gazz. Uff. 7 luglio 1999, n. 27, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35 e 97 della Costituzione.

Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori e i componenti sugli organi comunque denominati delle aziende sanitarie locali ed ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, gli artt. 58, 59 e 94 dello stesso decreto.

<sup>75</sup> 3. *Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.*

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli artt.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'articolo precedente in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 114, comma 2, lett. b), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 48, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 48, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate. In caso di morte del dipendente si applica l'art. 2122<sup>76</sup> del Codice Civile.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. 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.
11. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

---

314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della L. 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

<sup>76</sup> **2122. Indennità in caso di morte.**

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado [c.c. 74, 76] e agli affini entro il secondo grado [c.c. 78, 1751].

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima [c.c. 565].

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità [c.c. 458].

La Corte costituzionale, con sentenza 13-19 gennaio 1972, n. 8 (Gazz. Uff. 26 gennaio 1972, n. 23), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 2122, comma terzo, c.c., nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui allo stesso articolo.

**ARTICOLO 49 -Costituzione ed attività della Commissione di Disciplina-**  
*(Art. 49 del CCL 1998-2001 come sostituito dall'Art. 16 del CCL 2002-2005)*

1. La Commissione di Disciplina, da costituirsi all'inizio di ogni quadriennio, è composta come segue:

- a) dal Direttore della Sede o da un suo delegato con funzioni di Presidente;
- b) da tre membri designati dall'Amministrazione;
- c) da tre membri eletti fra i dipendenti del personale non dirigente della Sede di Roma.

Esplica le funzioni di Segretario, senza diritto di voto, un funzionario amministrativo designato dal Direttore della Sede.

Per ciascuno dei componenti designati dall'Amministrazione e per il Segretario è nominato un supplente che interviene in caso di impedimento del componente titolare.

In caso di impedimento di uno dei tre membri eletti tra i dipendenti del personale non dirigente subentra un membro supplente secondo la graduatoria risultante dalle elezioni.

Non possono far parte della Commissione quali Presidenti o membri persone che sono fra loro parenti o affini di primo o secondo grado.

Tutti i componenti ed il Segretario sono tenuti alla rigorosa osservanza del segreto d'ufficio su quanto trattato durante le riunioni della Commissione.

Qualora, durante il quadriennio, il Presidente o taluno dei membri della Commissione o il Segretario vengano a cessare dall'incarico, si provvede alla sostituzione per il tempo che rimane al compimento del quadriennio.

La comunicazione delle eventuali dimissioni dei membri deve essere fatta pervenire al Presidente della Commissione di Disciplina.

La durata dell'incarico dei membri della Commissione viene prorogata in caso di mancata elezione o designazione dei nuovi membri in tempo utile al rispetto del termine dell'inizio di ogni quadriennio fino a quando si proceda alla elezione o designazione stessa.

2. Il Presidente convoca e presiede la Commissione, ne firma gli atti e le deliberazioni e, coadiuvato dal Segretario, provvede, in generale, all'espletamento di tutti i compiti connessi al buon funzionamento della Commissione stessa o comunque richiesti dal presente articolo.

In particolare fissa la data della trattazione orale, riferisce sui casi sottoposti a giudizio, nomina un relatore, decide, qualora richiesto, la ricusazione dei membri effettivi e supplenti, designa un suo eventuale delegato, determina l'ordine e le modalità delle votazioni dei componenti la Commissione, trasmette le risultanze dei procedimenti disciplinari agli Organi direttivi per i provvedimenti di competenza.

3. I membri effettivi e supplenti devono astenersi dal compiere atti, esperire indagini o manifestare pareri in ordine a procedimenti disciplinari, al di fuori dell'esercizio delle loro funzioni di componenti della Commissione.

4. Il segretario assiste alle sedute della Commissione e ne redige e firma i verbali, coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni, assolve tutte le incombenze di segreteria e tra l'altro provvede alla tenuta obbligatoria di un registro protocollo per la corrispondenza in arrivo o in partenza.

Il Segretario è responsabile della conservazione degli atti, della spedizione della corrispondenza, della trasmissione dei plichi della notifica di avvisi, convocazioni, ordinanze, decisioni ed altro; egli inoltre firma, unitamente al Presidente, tutti i verbali delle sedute e ne autentica le copie.

Ad ogni conseguente effetto la segreteria della Commissione di Disciplina ha sede nell'ufficio dove il Segretario esplica le mansioni di servizio connesse alla sua posizione funzionale.

5. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza del Presidente e di almeno cinque componenti. La Commissione delibera a maggioranza assoluta di voti dei presenti.
6. Il componente della Commissione di Disciplina può essere ricusato:
- a) nei casi di obbligo di astensione previsti dalla legge;
  - b) se ha interesse personale nel procedimento o se il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare è debitore o creditore di lui, della moglie o dei figli;
  - c) se ha dato consigli o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento disciplinare fuori dall'esercizio delle sue funzioni;
  - d) se vi è una inimicizia grave tra lui od alcuno dei suoi prossimi congiunti ed il dipendente sottoposto a procedimento;
  - e) se alcuno dei prossimi congiunti di lui o della moglie è offeso dalle infrazioni disciplinari o ne è l'autore;
  - f) se è parente o affine di primo o secondo grado del Segretario;
  - g) se il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare è il suo superiore diretto.

La ricusazione è proposta con dichiarazione scritta notificata dal dipendente sottoposto a procedimento disciplinare e comunicata al Presidente della Commissione prima dell'adunanza, non inserita nel verbale della seduta in cui il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare sia personalmente comparso.

Sulla istanza di ricusazione decide in via definitiva il Presidente della Commissione sentito il ricusato; se sia stato ricusato il Presidente, sulla ricusazione decide il Direttore Amministrativo.

Non possono partecipare alle riunioni, a pena di nullità, i membri della Commissione che abbiano svolto o comunque partecipato alle indagini o all'istruttoria.

Ove per un determinato procedimento disciplinare si verifichi la ricusazione o l'astensione di un componente e del relativo supplente si procederà alla sua sostituzione, limitatamente al detto procedimento.

7. Il componente della Commissione di Disciplina, qualora venga esso stesso sottoposto a procedimento disciplinare di competenza della Commissione di Disciplina medesima, viene sospeso dall'incarico.

Lo stesso decade dall'incarico qualora gli venga inflitta una sanzione di competenza della Commissione di Disciplina.

8. Il Direttore del Servizio Personale, quando attraverso le indagini preliminari e le giustificazioni del dipendente ritenga che possa applicarsi una sanzione più grave della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni e che il caso sia sufficientemente istruito, trasmette gli atti al Presidente della Commissione di Disciplina entro il quindicesimo giorno dalla data di ricevimento delle giustificazioni del dipendente o, qualora siano trascorsi inutilmente quindici giorni, dalla data prevista per la convocazione per la difesa del dipendente. Se invece ritiene opportune ulteriori indagini, nomina un Funzionario istruttore, scegliendolo tra il personale con profilo professionale uguale o superiore a quello del dipendente sottoposto a procedimento.

Quando la natura delle indagini investe l'esercizio di mansioni tecniche proprie del profilo cui il dipendente appartiene, il Funzionario istruttore può avvalersi di Consulenti tecnici.

Le nomine del Funzionario istruttore e del Consulente tecnico debbono essere comunicate al dipendente entro cinque giorni.

Valgono per il Funzionario istruttore ed il Consulente tecnico le norme circa l'astensione e la ricusazione dei componenti della Commissione di Disciplina.

Il Funzionario istruttore, nel corso delle indagini, può sentire senza giuramento, testimoni e periti, compresi quelli indicati dal dipendente; redige rapporto scritto e lo allega agli atti del fascicolo del procedimento disciplinare.

Il Consulente tecnico svolge le particolari indagini affidategli dal Funzionario istruttore.

L'inchiesta disciplinare deve essere conclusa entro trenta giorni dalla data di notifica della contestazione.

Per gravi motivi, prima della scadenza del detto termine, il Direttore del Servizio Personale può disporre la proroga per non oltre dieci giorni.

9. Entro dieci giorni successivi a quello in cui gli atti sono pervenuti, il Presidente della Commissione di Disciplina, con le eventuali osservazioni, trasmette al Segretario gli atti del procedimento.

Entro dieci giorni successivi a quello in cui gli atti sono pervenuti, il Segretario, dopo aver apposto la propria firma e numerato progressivamente in ordine cronologico tutti i fogli degli atti, li riunisce in un fascicolo corredato di un indice e dà avviso al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, mediante comunicazione scritta, che nei sette giorni successivi ha facoltà di prendere visione di tutti gli atti del procedimento e di estrarne copia; trascorso tale termine il Presidente della Commissione stabilisce la data della trattazione orale.

La data della seduta fissata per la trattazione orale deve essere comunicata per iscritto dal Segretario della Commissione ai membri della Commissione e al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare almeno dieci giorni prima, con l'avvertenza che egli ha facoltà di intervenire per svolgere oralmente le proprie difese e di far pervenire alla Commissione almeno cinque giorni prima della seduta eventuali scritti o memorie difensive.

10. Nella seduta fissata per la trattazione orale il relatore riferisce in presenza del dipendente senza proporre conclusioni in merito al provvedimento da adottare.

Il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare può svolgere oralmente la propria difesa, ha per ultimo la parola e può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Il Presidente della Commissione e, successivamente, i componenti della Commissione stessa possono rivolgere domande in merito ai fatti e alle circostanze che risultano dagli atti del procedimento o chiedergli chiarimenti in merito agli assunti difensivi.

La Commissione di Disciplina, ove lo ritenga necessario, può acquisire ulteriori elementi attraverso indagini, indicando quali sono le circostanze da approfondire e quali le prove da assumere; la Commissione fissa il termine entro il quale si devono espletare le ulteriori indagini e restituire gli atti alla Commissione; il termine può essere prorogato per gravi motivi, dal Presidente della Commissione. La Commissione può sempre assumere direttamente qualsiasi mezzo di prova nel qual caso stabilisce la seduta dandone avviso al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

Della trattazione orale della Commissione di Disciplina si forma verbale che viene sottoscritto dal Segretario e vistato dal Presidente della Commissione.

Chiusa la trattazione orale e ritiratisi il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare e il Segretario, la Commissione delibera a maggioranza di voti con le modalità seguenti:

- a) il Presidente sottopone separatamente a decisione le questioni pregiudiziali, quelle incidentali la cui decisione sia stata differita, quelle di fatto e di diritto riguardanti le infrazioni contestate e quindi, se occorre, quelle sulle applicazioni delle sanzioni; tutti i componenti effettivi della Commissione di Disciplina esprimono oralmente il loro voto su ciascuna questione, qualunque sia stato quello sulle altre;
- b) il Presidente raccoglie i voti cominciando dal componente meno anziano di età e vota per ultimo;
- c) qualora nella votazione si manifestassero più di due opinioni, i voti espressi per la sanzione più grave si uniscono a quelli dati per la sanzione immediatamente inferiore

fino a che venga a risultare la maggioranza; in ogni altro caso, quando su una questione vi è parità di voti, prevale l'opinione più favorevole al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare.

La deliberazione è sempre segreta e nessuno può apporre la inosservanza delle modalità precedenti come causa di nullità o di impugnazione.

Non possono partecipare alla deliberazione a pena di nullità i membri della Commissione che abbiano riferito al Presidente o svolto indagini, o che abbiano partecipato come Funzionari istruttori o Consulenti all'inchiesta.

A chiusura della votazione il Presidente scrive e sottoscrive il dispositivo.

La motivazione è stesa dal relatore a meno che il Presidente creda di stenderla lui stesso o di affidarla ad altro membro della Commissione.

11. La Commissione di Disciplina, se ritiene che nessun addebito possa muoversi al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, lo dichiara nella deliberazione.

Se ritiene che gli addebiti siano in tutto od in parte sussistenti propone la sanzione da applicare.

Copia della deliberazione, con gli atti del procedimento e la copia del verbale della trattazione orale, viene sollecitamente trasmessa agli Organi Direttivi.

Gli Organi Direttivi procedono con provvedimento motivato a dichiarare prosciolto il dipendente da ogni addebito o ad infliggere la sanzione in conformità della deliberazione della Commissione salvo che essi ritengano di disporre in modo più favorevole al dipendente.

Il provvedimento deve essere comunicato al dipendente entro dieci giorni dalla sua adozione, nonché al superiore diretto per via gerarchica.

12. Quando la trattazione orale non possa essere esaurita in una sola seduta e nell'intervallo si sia fatto luogo alla rinnovazione totale o parziale dei componenti della Commissione, la trattazione orale continua innanzi alla Commissione quale era originariamente costituita, fino alla deliberazione.

Se la Commissione ha provveduto ad acquisire ulteriori elementi attraverso indagini ed approfondimenti, la trattazione orale in esito all'espletamento delle ulteriori indagini è rinnovata, con l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti, dinanzi alla Commissione quale è costituita al momento in cui si fa luogo alla rinnovazione.

Qualora, iniziata la trattazione orale, sopravvenga una causa di incompatibilità, di ricusazione o di astensione del Presidente o di uno dei componenti della Commissione, ovvero taluno di costoro, per impedimento fisico, non sia più in grado di intervenire, la trattazione orale deve essere rinnovata con l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi precedenti.

13. Il dipendente punito con una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni può chiedere la riapertura del procedimento disciplinare quando adduca nuove prove tali da far ritenere che sia applicabile una sanzione minore o possa essere dichiarato il proscioglimento dall'addebito.

Quando a seguito della revisione del procedimento disciplinare il dipendente sia stato prosciolto o sia stato ritenuto passibile di una sanzione meno grave, ha diritto a tutti gli assegni non percepiti, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario, salva la deduzione dell'eventuale assegno alimentare.

Tale trattamento è applicabile anche nei casi di annullamento del provvedimento disciplinare o di estinzione del relativo procedimento.

In caso di premorienza del dipendente prima del proscioglimento da ogni addebito, agli eredi spettano tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

La riapertura o meno del procedimento è decisa con deliberazione motivata del Comitato Direttivo del Consiglio di Amministrazione e su relazione del Direttore Amministrativo.

14. L'eventuale nuovo procedimento riparte dalla contestazione scritta dell'addebito ed al dipendente non può essere inflitta una sanzione più grave di quella già applicata.

## ARTICOLO 50 –Controversie individuali– (Art. 50 del CCL 1998-2001)

1. Qualora il dipendente, per eventuali controversie relative al rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 410 e seguenti del codice di procedura civile<sup>77</sup>, non intenda esperire il tentativo di

---

<sup>77</sup> **410. Tentativo obbligatorio di conciliazione** <sup>(1)</sup>

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413 <sup>(2)</sup>.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza <sup>(3)</sup>.

La commissione, ricevuta la richiesta tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Rubrica così sostituita dall'art. 36, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il testo precedentemente in vigore così disponeva:  
«Tentativo facoltativo di conciliazione».

<sup>(2)</sup> Gli attuali primi due commi così sostituiscono l'originario primo comma ai sensi di quanto disposto dall'art. 36, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Successivamente il presente comma è stato così modificato dall'art. 19, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Il testo in vigore prima della modifica disposta dal citato D.Lgs. n. 387 del 1998 così disponeva:

«Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o la dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento dell'estinzione del rapporto.».

Il testo in vigore prima della sostituzione disposta dal suddetto D.Lgs. n. 80 del 1998 così disponeva:

«Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo precedente, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, può promuovere anche tramite un'associazione sindacale il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza di questa, alla quale è addetto il lavoratore, o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.».

<sup>(3)</sup> Il presente comma, unitamente al precedente, così sostituisce l'originario primo comma ai sensi di quanto disposto dall'art. 36, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

<sup>(4)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 1, L. 11 agosto 1973, n. 533, che ha modificato l'intero titolo quarto.

<sup>(5)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 6-13 luglio 2000, n. 276 (Gazz. Uff. 19 luglio 2000, n. 30 - Prima serie speciale) ha dichiarato, tra l'altro, non fondata la questione di legittimità dell'articolo 410 del codice di procedura civile, in riferimento agli artt. 24 e 76 Cost. Con la stessa sentenza la Corte ha inoltre dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità dello stesso articolo, in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.

### **410-bis. Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione.**

Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412-bis <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 37, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

<sup>(2)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 6-13 luglio 2000, n. 276 (Gazz. Uff. 19 luglio 2000, n. 30 - Prima serie speciale) ha dichiarato, tra l'altro, non fondata la questione di legittimità dell'articolo 410-bis del codice di procedura civile, in riferimento agli artt. 24 e 76 Cost. Con la stessa sentenza la Corte ha inoltre dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità dello stesso articolo, in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.

### **411. Processo verbale di conciliazione.**

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere <sup>(1)</sup>.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del tribunale <sup>(2)</sup> nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice <sup>(3)</sup>, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo [c.p.c. 474] con decreto.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertata l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale <sup>(4)</sup> nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice <sup>(5)</sup> su istanza della parte interessata accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo [c.p.c. 474] con decreto <sup>(6)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Vedi l'art. 5, L. 11 maggio 1990, n. 108, sulla disciplina dei licenziamenti individuali.

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'U.C.S.C. 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.

---

<sup>(2)</sup> L'originario termine «pretura» è stato sostituito, con l'attuale «tribunale», dall'art. 81, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazz. Uff. 20 marzo 1998, n. 66, S.O.), con effetto dal 2 giugno 1999, in virtù di quanto disposto dall'art. 247 dello stesso decreto, come modificato dall'art. 1, L. 16 giugno 1998, n. 188.

<sup>(3)</sup> L'originario termine «pretore» è stato sostituito, con l'attuale «giudice», dall'art. 81, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazz. Uff. 20 marzo 1998, n. 66, S.O.), con effetto dal 2 giugno 1999, in virtù di quanto disposto dall'art. 247 dello stesso decreto, come modificato dall'art. 1, L. 16 giugno 1998, n. 188.

<sup>(4)</sup> L'originario termine «pretura» è stato sostituito, con l'attuale «tribunale», dall'art. 81, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazz. Uff. 20 marzo 1998, n. 66, S.O.), con effetto dal 2 giugno 1999, in virtù di quanto disposto dall'art. 247 dello stesso decreto, come modificato dall'art. 1, L. 16 giugno 1998, n. 188.

<sup>(5)</sup> L'originario termine «pretore» è stato sostituito, con l'attuale «giudice», dall'art. 81, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazz. Uff. 20 marzo 1998, n. 66, S.O.), con effetto dal 2 giugno 1999, in virtù di quanto disposto dall'art. 247 dello stesso decreto, come modificato dall'art. 1, L. 16 giugno 1998, n. 188.

<sup>(6)</sup> Articolo così sostituito dall'art. 1, L. 11 agosto 1973, n. 533, che ha modificato l'intero titolo quarto.

#### **412. Verbale di mancata conciliazione.**

Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo [c.p.c. 474], osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.

L'Ufficio provinciale del lavoro rilascia alla parte copia del verbale entro cinque giorni dalla richiesta.

Le disposizioni del primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

Delle risultanze del verbale di cui al primo comma il giudice tiene conto in sede di decisione sulle spese del successivo giudizio <sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Articolo così sostituito prima dall'art. 1, L. 11 agosto 1973, n. 533, che ha modificato l'intero titolo quarto e poi dall'art. 38, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il testo in vigore precedentemente a quest'ultima modifica era il seguente:

«Processo verbale di mancata conciliazione.

Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale: in esso le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, nella quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.

L'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione ha l'obbligo di rilasciare, alla parte che ne faccia richiesta, copia del verbale nel termine di cinque giorni».

#### **412-bis. Procedibilità della domanda.**

L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.

L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.

Il giudice ove rilevi che non è stato promosso il tentativo di conciliazione ovvero che la domanda giudiziale è stata presentata prima dei sessanta giorni dalla promozione del tentativo stesso, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione <sup>(1)</sup>.

Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni <sup>(2)</sup>.

Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 <sup>(3)</sup>.

Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma così sostituito dall'art. 19, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387. Il testo precedentemente in vigore così disponeva: «Il giudice, ove rilevi la improcedibilità della domanda, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per proporre la richiesta del tentativo di conciliazione».

<sup>(2)</sup> Comma così modificato dall'art. 19, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387. Il testo precedentemente in vigore così disponeva: «Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro il successivo centottanta giorni».

<sup>(3)</sup> Comma così inserito dall'art. 19, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

<sup>(4)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 39, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.

<sup>(5)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 6-13 luglio 2000, n. 276 (Gazz. Uff. 19 luglio 2000, n. 30 - Prima serie speciale) ha dichiarato: a) non fondata la questione di legittimità dell'articolo 412-bis del codice di procedura civile, in riferimento agli artt. 24 e 76 Cost.; b) non fondata la questione di legittimità dell'articolo 412-bis, ultimo comma, del codice di procedura civile, in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.; c) la manifesta inammissibilità dello stesso articolo 412-bis, in riferimento agli artt. 3 e 24 Cost.

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 -POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE-

### **ARTICOLO 50 BIS –Obiettivi-**

*(Art. 17 del CCL 2002-2005)*

1. Con il presente contratto, le parti intendono continuare ad incrementare il processo già iniziato circa la nuova classificazione del personale.
2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle eventuali risorse aggiuntive delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione Lazio in analogia con le risorse aggiuntive regionali individuate dal CCNL del SSN per il quadriennio 2002-2005, le parti convengono sull'opportunità di continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti per il miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio<sup>78</sup> nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.
3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel presente CAPO e nella PARTE VIII del trattamento economico, CAPO II.

---

<sup>78</sup> Da intendersi Biennio Economico 2000-2001.

**ARTICOLO 50 TER –Nuovi profili-**  
(Art. 18 del CCL 2002-2005)

1. Per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, nella categoria C del ruolo sanitario, con le procedure previste dall'art. 74, comma 2, sono stati istituiti i profili della "Puericultrice esperta" e dell'"Infermiere generico esperto" (profilo –ad esaurimento- precedentemente inquadrato nel livello economico BS del ruolo sanitario).
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria C, ruolo tecnico, con le procedure previste dall'art. 74, comma 2, è istituito il profilo dell'"Operatore tecnico specializzato esperto".
3. In applicazione dei commi 1 e 2 l'Allegato 1 al CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 è modificato con la declaratoria ed i contenuti mansionistici relativi ai nuovi profili (Allegato n. 1 del presente contratto)<sup>79</sup>.
4. Per effetto degli Accordi di cui al comma 1, si è determinato il passaggio, con decorrenza 1/1/2003, negli anzidetti profili di categoria C del ruolo sanitario, da parte del personale dei corrispondenti profili che, alla data di stipulazione degli accordi medesimi, risultava inquadrato nella sottostante categoria B, profilo economico *super*.
5. Per i passaggi alla categoria C successivi all'entrata in vigore del presente CCL, da parte del personale dei corrispondenti profili del ruolo sanitario e del ruolo tecnico attualmente inquadrato nella categoria B, livello economico Bs, si applicano i criteri di cui all'art. 21, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative dell'U.C.S.C..
6. Il passaggio alla categoria C di cui al precedente comma 5 da parte del personale dei corrispondenti profili della categoria B, livello economico Bs comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs.
7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario è confermata l'iscrizione alla categoria B, livello economico Bs.
8. Per facilitare l'istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili del ruolo sanitario, mediante trasformazione dei posti già ricoperti dal personale di cui al comma 4 destinatario del presente articolo, il Fondo dell'art. 77 BIS è stato incrementato, ai sensi e nei termini precisati nel comma 5 del medesimo articolo, nella misura indicata nello stesso comma 5, lett. a), primo alinea. Per la procedura della trasformazione e dell'inquadramento economico si rinvia a quanto stabilito nell'art. 50 QUATER, comma 1, lett. d), primo capoverso.
9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario del comma 1, si rinvia all'art. 88.

---

<sup>79</sup> Cfr. Allegato n. 1 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 50 QUATER–Investimenti sul personale-**  
*(Art. 19 del CCL 2002-2005)*

1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art. 50 BIS. A tal fine:
  - a) l'art. 85, comma 2, relativo al secondo Biennio economico 2000–2001, è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma. Le modalità di finanziamento a suo tempo stabilite nella clausola contrattuale sono confermate e lo sviluppo professionale -per quanto attiene la procedura- avviene secondo le precisazioni contenute nella successiva lettera d), secondo capoverso;
  - b) per il personale del ruolo sanitario e del profilo di assistente sociale del ruolo tecnico con funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 o successivamente fino al 31/8/2003, ai sensi dell'art. 84, a decorrere dal 1° settembre 2003, per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie è stato disposto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità, attraverso la disponibilità delle risorse di cui all'art. 77 BIS, comma 6, lett. c), ai sensi e nei termini precisati nel medesimo comma 6, contribuendo, a tale scopo, anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti interessati. In ogni caso, l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione è avvenuto nel rispetto dell'art. 55, comma 11; a tale riguardo, negli Accordi stipulati in data 18/24 luglio 2006, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, le parti hanno concordato che nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 55, comma 11 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso sia trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimanga come assegno personale e che la stessa regola sia applicata anche, entro il mese successivo a quello della sottoscrizione degli Accordi medesimi, alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale del ruolo sanitario con funzioni di coordinamento (Capo-sala) inquadrato nel profilo economico super della categoria D per effetto degli Accordi 18/22 novembre 2005, nonché alla rideterminazione del trattamento economico spettante a tutto il restante personale che ha beneficiato di passaggi di categoria per effetto di tali ultimi Accordi, ove si sia verificato il caso, come stabilito dall'art. 23, comma 6 del CCNL di riferimento del personale del Servizio Sanitario Nazionale –Parte normativa 2002/2005 e Parte economica 2002/2003.
  - c) per il personale del ruolo sanitario e del profilo di assistente sociale del ruolo tecnico con funzioni di coordinamento riconosciute a partire dal 1/9/2003 e fino alla data di entrata in vigore degli Accordi 18-22 novembre 2005 di cui alla precedente lett. b), ai sensi dell'art. 84, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico, per effetto degli Accordi medesimi, è stato disposto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità, attraverso la disponibilità delle risorse di cui all'art. 77 BIS, comma 6, lett. c), ai sensi e nei termini precisati nel medesimo comma 6. Le modalità di inquadramento economico sono state le medesime della lettera b).

Per il personale del ruolo sanitario e del profilo di assistente sociale del ruolo tecnico della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento successivamente all'entrata in vigore degli Accordi 18-22 novembre 2005 di cui alla precedente lett. b), e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva in presenza di posto vacante nel livello economico Ds, è prevista la partecipazione alla selezione interna dell'art. 22 con precedenza nel passaggio, previo accertamento della sussistenza, in coloro ai quali l'incarico è stato attribuito, di tutte le condizioni che ne consentano la conferma e tenuto conto dell'effettivo

svolgimento delle funzioni stesse. In ogni caso, l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 55, comma 11 bis.

- d) per effetto degli Accordi 18-22 novembre 2005 di cui alla precedente lett. b), è stato disposto il passaggio nel profilo professionale di "Assistente amministrativo" di categoria C del ruolo amministrativo da parte di tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore degli Accordi medesimi, appartenenti ai corrispondenti profili della categoria immediatamente inferiore B –posizione economica iniziale (B) o livello super (Bs), con decorrenza del passaggio 1/1/2006, attraverso la disponibilità di risorse di cui all'art. 77 BIS, comma 5, lettera a), II alinea, ai sensi e nei termini precisati nel medesimo comma 5, contribuendo a tale scopo anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. L'inquadramento economico nella posizione superiore è stato disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 55, comma 11. A tale riguardo, negli Accordi stipulati in data 18/24 luglio 2006, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, le parti hanno concordato che nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 55, comma 11 del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso sia trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimanga come assegno personale e che la stessa regola sia applicata anche, entro il mese successivo a quello della sottoscrizione degli Accordi medesimi, alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale del ruolo sanitario con funzioni di coordinamento (Capo-sala) inquadrato nel profilo economico super della categoria D per effetto degli Accordi 18/22 novembre 2005, nonché alla rideterminazione del trattamento economico spettante a tutto il restante personale che ha beneficiato di passaggi di categoria per effetto di tali ultimi Accordi, ove si sia verificato il caso, come stabilito dall'art. 23, comma 6 del CCNL di riferimento del personale del Servizio Sanitario Nazionale –Parte normativa 2002/2005 e Parte economica 2002/2003.

Per il restante personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art. 77 BIS, comma 5, lettera a), II alinea. Nel caso in cui le parti in sede di contrattazione prescelgano i passaggi verticali, alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui all'art. 77 BIS, comma 5, lettera a), II alinea, contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 21 e 22, commi 1 e 2 nonché dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'Allegato 1. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 55, comma 11 bis. Il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 85, comma 2.

2. Nei casi previsti dal comma 1, rimane ferma la facoltà dell'U.C.S.C. di individuare per i profili interessati ulteriori posti nelle relative dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio.

## CAPO VI -DISPOSIZIONI PARTICOLARI-

### **ARTICOLO 51 -Formazione e aggiornamento professionale-** (Art. 51 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C.. 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'U.C.S.C.;

- 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'U.C.S.C..
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.

## ARTICOLO 51 BIS-Formazione ed ECM- (Art. 20 del CCL 2002-2005)

1. In materia di formazione si conferma l'art. 51 che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. Nell'ambito dell'aggiornamento professionale obbligatorio rientra anche la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992<sup>80</sup>, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali

---

### <sup>80</sup> 16-bis. *Formazione continua.*

1. Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma, laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta ad adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali. La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

2. La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione di cui all'art. 16-ter<sup>(1)</sup>.

2-bis. I laureati in medicina e chirurgia e gli altri operatori delle professioni sanitarie, obbligati ai programmi di formazione continua di cui ai commi 1 e 2, sono esonerati da tale attività formativa limitatamente al periodo di espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale<sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Articolo inserito dall'art. 14, D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229 (Gazz. Uff. 16 luglio 1999, n. 165, S.O.).

<sup>(2)</sup> Comma aggiunto dall'art. 2, L. 1° febbraio 2006, n. 43.

### **16-ter.** *Commissione nazionale per la formazione continua.*

1. Con decreto del Ministro della sanità, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, è nominata una Commissione nazionale per la formazione continua, da rinnovarsi ogni cinque anni. La Commissione è presieduta dal Ministro della salute ed è composta da quattro vicepresidenti, di cui uno nominato dal Ministro della salute, uno dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno dalla Conferenza permanente dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, uno rappresentato dal Presidente della federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché da 25 membri, di cui due designati dal Ministro della salute, due dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno dal Ministro per la funzione pubblica, uno dal Ministro per le pari opportunità, uno dal Ministro per gli affari regionali, sei dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta della Conferenza permanente dei presidenti delle regioni e delle province autonome, due dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei farmacisti, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici veterinari, uno dalla Federazione nazionale dei collegi infermieri professionali, assistenti sanitari e vigilatrici d'infanzia, uno dalla Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della riabilitazione di cui all'art. 2 della L. 10 agosto 2000, n. 251, uno dalle associazioni delle professioni dell'area tecnico-sanitaria di cui all'art. 3 della citata L. n. 251 del 2000, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della prevenzione di cui all'art. 4 della medesima L. n. 251 del 2000, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei biologi, uno dalla Federazione nazionale degli ordini degli psicologi e uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei chimici. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di consultazione delle categorie professionali interessate in ordine alle materie di competenza della Commissione<sup>(1)</sup>.

2. La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini e i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative. La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.

3. Le regioni, prevedendo appropriate forme di partecipazione degli ordini e dei collegi professionali, provvedono alla programmazione e alla organizzazione dei programmi regionali per la formazione continua, concorrono alla individuazione degli obiettivi formativi di interesse nazionale di cui al comma 2, elaborano gli obiettivi formativi di specifico interesse regionale, accreditano i progetti di formazione di rilievo regionale secondo i criteri di cui al comma 2. Le regioni predispongono una relazione annuale sulle attività formative svolte, trasmessa alla Commissione nazionale, anche al fine di garantire il monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi regionali di formazione continua<sup>(2)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma così modificato prima dall'art. 8, D.Lgs. 28 luglio 2000, n. 254 (Gazz. Uff. 12 settembre 2000, n. 213, S.O.) e poi dall'art. 3, D.L. 7 febbraio 2002, n. 8 come modificato dalla relativa legge di conversione. Vedi, anche, gli artt. 1, 9, 10 e 11, D.P.R. 14 maggio 2007, n. 86.

<sup>(2)</sup> Articolo così inserito dall'art. 14, D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229 (Gazz. Uff. 16 luglio 1999, n. 165, S.O.). Per la parziale abrogazione del presente articolo vedi il comma 360 dell'art. 2, L. 24 dicembre 2007, n. 244. Vedi, anche, il D.M. 5 luglio 2002.

### **16-quater.** *Incentivazione della formazione continua.*

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Articolo così inserito dall'art. 14, D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229 (Gazz. Uff. 16 luglio 1999, n. 165, S.O.).

individuati dalla Regione e concordati in appositi progetti formativi presso l'U.C.S.C. ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto VI.

2. L'U.C.S.C. garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'U.C.S.C.. La relativa disciplina è in particolare riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 51, come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
3. Dato il carattere tuttora -almeno in parte- sperimentale della formazione continua, le parti concordano che -nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato- non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 *quater* del D. Lgs. n. 502 del 1992<sup>81</sup>. Ne consegue che, in tali casi, l'U.C.S.C. non può intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
4. Ove, viceversa, la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.
7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione, anche quella continua, rientra nell'ambito della formazione facoltativa, con oneri a carico del dipendente.
8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 52 e 106.
9. Per garantire le attività formative, l'U.C.S.C. utilizza le risorse già disponibili, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea.

---

<sup>81</sup> **16-quater.** *Incentivazione della formazione continua.*

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo così inserito dall'art. 14, D.Lgs. 19 giugno 1999, n. 229 (Gazz. Uff. 16 luglio 1999, n. 165, S.O.).

## **ARTICOLO 52 -Congedi per la Formazione–** *(Art. 52 del CCL 1998-2001)*

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della L. n. 53/2000<sup>82</sup> 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'U.C.S.C., 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'U.C.S.C. 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

---

### <sup>82</sup> 5. *Congedi per la formazione.*

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della L. 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differire l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

### 6. *Congedi per la formazione continua.*

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della L. 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonomia scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della L. n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della L. n. 196 del 1997.
4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Alla ripartizione delle risorse a carico del Fondo per l'occupazione per il finanziamento di progetti di formazione di lavoratori occupati si è provveduto, per l'annualità 2000-2001, con D.M. 6 giugno 2001 (Gazz. Uff. 22 giugno 2001, n. 143), per l'annualità 2002-2003, con D.M. 26 maggio 2004 (Gazz. Uff. 11 giugno 2004, n. 135), per l'annualità 2004, con D.M. 17 dicembre 2004 (Gazz. Uff. 1° febbraio 2005, n. 25), per l'annualità 2005, con D.M. 12 aprile 2007 (Gazz. Uff. 24 maggio 2007, n. 119) e, per l'annualità 2006, con D.M. 23 novembre 2007 (Gazz. Uff. 29 dicembre 2007, n. 301).

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'U.C.S.C. 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 L. n. 53/2000<sup>83</sup>. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, comma 3, relativamente al periodo di comports, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'U.C.S.C. 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<sup>84</sup>, 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.

---

<sup>83</sup> 5. *Congedi per la formazione.*

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

<sup>84</sup> 7. *Anticipazione del trattamento di fine rapporto.*

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli artt. 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli artt. 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definiti i requisiti, i criteri e le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni <sup>(1) (2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Comma così modificato dal comma 4 dell'art. 4, D.L. 29 novembre 2008, n. 185. Vedi, anche, il comma 5 dello stesso art. 4.

<sup>(2)</sup> Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 5 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Le LL. nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 53 -Previdenza Complementare-**  
*(Art. 53 del CCL 1998-2001)*

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-**

### **ARTICOLO 54 -Trattamento economico stipendiale di prima applicazione-** *(Art. 54 del CCL 1998-2001)*

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<sup>85</sup> 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 degli artt. 77, 77 BIS e 77 TER in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

---

<sup>85</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

**ARTICOLO 55 -Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico di prima applicazione-**

*(Art. 55 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 10 del CCL 2002-2005)*

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 (pari a € 61,97), 240.000 (pari a € 123,95), 360.000 (pari a € 185,92) 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 (pari a € 80,05) 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 (pari a € 46,48), 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<sup>86</sup>, 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 (pari a € 57,33) 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 (pari a € 132,73) annue lorde.

---

<sup>86</sup> 49. Indennità della professione infermieristica.

1. In riferimento all'articolo 8, comma 6, agli operatori professionali di 1 categoria collaboratori - infermieri professionali, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari - compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000 <sup>(1)</sup>. Tale indennità è maggiorata nel modo seguente:

a) al 20° anno di effettivo servizio di L. 1.200.000;

b) al 25° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000;

c) al 30° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000.

4. Agli operatori professionali di I categoria coordinatori - capo sala, vigilatrici d'infanzia, assistenti sanitari ed ostetriche - compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente pari a quella prevista dal comma 1. Agli altri operatori professionali di I categoria coordinatori del personale infermieristico compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente di L. 130.000 <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente periodo, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>(2)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

9. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella Allegato E, la cui corresponsione grava sul Fondo degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER, 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.
11. bis Negli Accordi stipulati in data 18/24 luglio 2006, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, le parti hanno concordato che nel caso in cui con l'applicazione del comma 11 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso sia trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimanga come assegno personale e che la stessa regola sia applicata anche, entro il mese successivo a quello della sottoscrizione degli Accordi medesimi, alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale del ruolo sanitario con funzioni di coordinamento (Capo-sala) inquadrato nel profilo economico super della categoria D per effetto degli Accordi 18/22 novembre 2005, nonché alla rideterminazione del trattamento economico spettante a tutto il restante personale che ha beneficiato di passaggi di categoria per effetto di tali ultimi Accordi, ove si sia verificato il caso, come stabilito dall'art. 23, comma 6 del CCNL di riferimento del personale del Servizio Sanitario Nazionale -Parte normativa 2002/2005 e Parte economica 2002/2003.
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.

**ARTICOLO 56 -Criteri per la progressione economica orizzontale-**  
(Art. 56 del CCL 1998-2001 come integrato dall'Art. 3 del CCL 2006-2009)

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 agli artt. 77, 77 BIS e 77 TER, 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 agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER -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.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4, dalla data di entrata in vigore del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 2006-2009, i dipendenti devono

essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. La disciplina del comma 6 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 2006-2009.

**ARTICOLO 57 -Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari-**  
(Art. 57 del CCL 1998-2001)

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<sup>87</sup>;
  - 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<sup>88</sup> rimane invariato.

---

<sup>87</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente Testo Unico (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

<sup>88</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

**ARTICOLO 58 – Trattamento di Fine Rapporto-**  
*(Art. 58 del CCL 1998-2001)*

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<sup>89</sup>;
  - 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 (pari a € 19,95 );
  - n) Assegno mensile "ad personam" (ex Accordo 15 giugno 2000) di £. 78.000 (pari a € 40,28);
  - o) Assegno annuo "ad personam" (ex Accordo 15 giugno 2000) – ex quattordicesima;
  - p) indennità di coordinamento di cui all'art. 84 del presente contratto.

---

<sup>89</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente Testo Unico (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

### **ARTICOLO 59 -Lavoro straordinario-**

*(Art. 59 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 11 del CCL 2002-2005)*

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 prevista 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, fermo restando l'impegno delle parti a perseguire più incisivamente una politica di riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario e fermo restando il rispetto dei limiti fissati dal comma 1 dell'art. 28<sup>90</sup>.
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<sup>91</sup>, 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.

<sup>90</sup> Comma 1 dell'art. 28 del CCL 1998-2001 come sostituito dal comma 3 dell'art. 26 del CCL 2002-2005.

<sup>91</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente Testo Unico (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

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. 114, comma 2, lett. b) la quale è costituita dal valore della retribuzione mensile (art. 114, 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<sup>92</sup> 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'art. 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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER.

---

<sup>92</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente Testo Unico (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

**ARTICOLO 60 -Indennità per particolari condizioni di lavoro-**  
(Art. 60 del CCL 1998-2001)

1. E' confermata l'indennità di pronta disponibilità nell'importo di £ 40.000 (pari a € 20,66) 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 (pari a € 4,49). 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'U.C.S.C. 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 (pari a € 2,065). 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 (pari a € 25,82), 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 (pari a € 4,13);
    - b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: £. 8.000 (pari a € 4,13);
    - c) nei servizi di malattie infettive: £. 10.000 (pari a € 5,16).
- 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<sup>93</sup>.
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 (pari a € 28,41) 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 (pari a € 1,03)<sup>94</sup>.

<sup>93</sup> Cfr. Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

<sup>94</sup> Cfr. Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

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 (pari a € 2,32) lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 7<sup>95</sup>.
10. Ai dipendenti i quali prestano servizio di turno il giorno festivo, compete un'indennità di £. 30.000 (pari a € 15,49) lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno; tale indennità è ridotta a £. 15.000 (pari a € 7,75) 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<sup>96</sup>.
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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER.

---

<sup>95</sup> Per la rideterminazione di tale indennità cfr. art. 89, comma 1 del presente Testo Unico.

<sup>96</sup> Per la rideterminazione di tale indennità cfr. art. 89, comma 2 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 61 –Indennità di posizione–**  
*(Art. 61 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 3.098,74) ad un massimo di L. 18.000.000 (pari a € 9.296,22) 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 agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER e viene riattribuita al Fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, del dipendente che ne era destinatario.

**ARTICOLO 62 –Indennità peculiari dell’U.C.S.C.-**  
*(Art. 62 del CCL 1998-2001)*

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 ed aggiuntiva del trattamento accessorio dei dipendenti, quale stabilito dal presente articolato contrattuale.

### **ARTICOLO 63 -Indennità di funzione-**

*(Art. 63 del  
CCL 1998-2001)*

1. L'indennità di funzione di lire 120.000 (pari a € 61,97) 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 (pari a € 240,67) 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 (pari a € 46,06) 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 art. 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 art. 61, nonché in caso di eventuale attribuzione dell'indennità di coordinamento di cui al successivo art. 84.

**ARTICOLO 64 –Indennità ad personam-**  
(Art. 64 del CCL 1998-2001)

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 (pari a € 23,24) |
| - Tecnico di Radiologia su due turni                 | 55.000 (pari a € 28,41) |
| - Capi tecnici di Radiologia su due turni            | 55.000 (pari a € 28,41) |
| - Tecnici di Emodinamica su due turni                | 55.000 (pari a € 28,41) |
| - Capi tecnici di Emodinamica su due turni           | 55.000 (pari a € 28,41) |
| - Maestra Ostetrica (ex 8 bis)                       | 15.000 (pari a € 7,75)  |
| - Direttrice didattica (ex 8 bis)                    | 15.000 (pari a € 7,75)  |
| - Infermiere generico                                | 10.000 (pari a € 5,16)  |
| - Infermiere generico Terapie Intensive su due turni | 65.000 (pari a € 33,57) |
| - Puericultrice                                      | 10.000 (pari a € 5,16)  |
| - Ostetrica (sala parto) su due turni                | 55.000 (pari a € 28,41) |

3. Per i dipendenti appartenenti all'ex posizione funzionale 5 livello (operatori tecnici specializzati), l'indennità ad personam di £. 78.000 (pari a € 40,28) erogata allo stesso titolo per dodici mensilità è riassorbita interamente con l'indennità professionale specifica di pari importo, prevista dall'art. 57, comma 1, tabella Allegato D<sup>97</sup>.

---

<sup>97</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

**ARTICOLO 65 -Indennità di residenza-**  
(Art. 65 del CCL 1998-2001)

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<br>Sede di Lavoro Roma |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Importo fisso per tutti i dipendenti                                                                                                                                                                                                    | L. 100.000 (pari a € 51,65)                |
| Tale importo è così maggiorato per i seguenti familiari conviventi e a carico:                                                                                                                                                          |                                            |
| - per coniuge (a):                                                                                                                                                                                                                      | L. 340.000 (pari a € 175,60)               |
| - 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 (pari a € 61,97)                |
| - per ciascun ascendente e/o collaterale (c)                                                                                                                                                                                            | L. 252.000 (pari a € 130,15)               |

2. Le maggiorazioni sopraindicate spettano ad uno solo dei coniugi qualora siano entrambi dipendenti dell'U.C.S.C.. In mancanza del coniuge, la quota spettante per il primo figlio è quella prevista per il coniuge, ridotta di L. 22.000 (pari a € 11,36).
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 (pari a € 6.449,51) 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 (pari a € 6.449,51) annue.

**ARTICOLO 66 -Indennità per assegno di studio-**  
(Art. 66 del CCL 1998-2001)

1. E' confermata una indennità per assegno di studio per i figli dei dipendenti nelle misure sottoindicate:
  - a) £.140.000 (pari a € 72,30) per gli studenti della scuola dell'obbligo (elementari e di istruzione secondaria di primo grado);
  - b) £. 160.000 (pari a € 82,63) per gli studenti di scuola di istruzione e di secondo grado;
  - c) £. 200.000 (pari a € 103,29) 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.

**ARTICOLO 67 – Indennità di mansione-**  
*(Art. 67 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 38,22) 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 L. 37.000 (pari a € 19,11) mensili lorde per dodici mensilità:
  - stabulario e lavanderia;
  - operaio specializzato alimentazione;
  - portiere;
  - consollista CED;
  - materassaio;
  - sarto;
  - addetto ai conteggi dietetici;
  - preparatore di farmacia.

**ARTICOLO 68—Indennità per indumenti di lavoro (calzature)-**  
*(Art. 68 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C.; ai dipendenti medesimi viene altresì corrisposto un rimborso spese annuo per calzature di £. 72.000 (pari a € 37,18).
2. Qualora le calzature siano fornite direttamente dall'U.C.S.C., i dipendenti non hanno diritto al rimborso spese di cui al comma 1.
3. Ai dipendenti addetti a particolari servizi, l'U.C.S.C. fornisce a propria cura e spesa tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica.

**ARTICOLO 69 -Indennità di produttività-**  
(Art. 69 del CCL 1998-2001)

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  | (pari a € 3,81) |
| II  | Fascia | L. 8.610  | (pari a € 4,45) |
| III | Fascia | L. 9.225  | (pari a € 4,76) |
| IV  | Fascia | L. 11.070 | (pari a € 5,72) |
| V   | Fascia | L. 12.300 | (pari a € 6,35) |

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<br>(pari a € 3,81)  |
| 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<br>(pari a € 4,45)  |
| 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<br>(pari a € 4,76)  |
| 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<br>(pari a € 5,72) |
| V      | Direttrice didattica; Collaboratore amministrativo professionale esperto; Collaboratore direttivo tecnico; Ostetrica capo; Maestra ostetrica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | L. 12.300<br>(pari a € 6,35) |

- (\*) Qualifiche e/o posizioni di lavoro da aggiornare alla luce del nuovo sistema di classificazione del personale di cui al precedente art. 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<sup>98</sup>, 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.

---

<sup>98</sup> Le Leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico

**ARTICOLO 70 -Indennità di semiturno-**  
*(Art. 70 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 0,77) per ogni giorno di effettiva presenza.

**ARTICOLO 71 – Indennità maggiorata di turno notturno-**  
*(Art. 71 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 1,03) per ogni turno di servizio effettivamente prestato.

**ARTICOLO 72 –Indennità aggiuntive-**  
*(Art. 72 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 1,03) 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<sup>99</sup>.
3. L'indennità giornaliera pari a £ 8.700 (pari a € 4,49) 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.

---

<sup>99</sup> Cfr. Accordi U.C.S.C.-OO.SS. 14.4.2008.

**ARTICOLO 73 –Assegni ad personam U.C.S.C.-**  
*(Art. 73 del CCL 1998-2001)*

1. Sono confermati i seguenti assegni ad personam:
  - a) ai dipendenti in servizio al 31 dicembre 1975, l'importo di £ 38.625 (pari a € 19,95) 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 (pari a € 40,28) 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-**

### **ARTICOLO 74 -Finanziamento del sistema classificatorio e della progressione economica-** *(Art. 74 del CCL 1998-2001)*

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 degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER.

**ARTICOLO 75 –Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio legato al lavoro straordinario e a particolari condizioni di lavoro-**  
*(Art. 75 del CCL 1998-2001)*

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 degli artt. 76, 76 BIS, 76 TER o degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER, previa contrattazione ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto IV.

**ARTICOLO 75 BIS -Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno-**  
*(Art. 29 del CCL 2002-2005)*

1. Il Fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 75 è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2002, secondo l'ammontare consolidato al 31 dicembre 2001. Il consolidamento deve intendersi al netto della eventuale integrazione di una somma apposta a carico del bilancio dell'U.C.S.C., di cui al comma 2 del suddetto art. 75. Resta fermo che, 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 presente articolo, 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 apposta, a carico del bilancio dell'U.C.S.C. Sono, altresì, confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 75.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 89, il Fondo del comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2002, è incrementato per 12 mensilità di € 7,69 mensili per dipendente in servizio al 14 marzo 2002, al netto degli oneri riflessi.
3. Il Fondo, solo limitatamente al 2002, è incrementato per 12 mensilità di € 1,15 mensili per dipendente in servizio al 14 marzo 2002, al netto degli oneri riflessi.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il Fondo come rideterminato dal comma 2 è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 2,59 per dipendente in servizio al 14 marzo 2002 al netto degli oneri riflessi ai sensi dell'art. 90, per le previste finalità del Fondo stesso.
5. Il Fondo di cui al presente articolo è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2004. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Il consolidamento deve intendersi al netto della eventuale integrazione di una somma apposta a carico del bilancio dell'U.C.S.C., di cui al comma 2 dell'art. 75. Resta fermo che, 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 presente articolo, 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 apposta, a carico del bilancio dell'U.C.S.C. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal presente articolo.
6. La regola di cui al comma 3 del predetto art. 75 è confermata in questi termini: eventuali risparmi conseguiti nel Fondo al 31 dicembre di ciascun anno, quale differenza tra la dotazione del Fondo, come rideterminato ai sensi dei commi 2 e 4, e quanto effettivamente erogato per far fronte agli oneri a carico del Fondo stesso, sono annualmente destinati dalle parti, previo recupero dell'integrazione prevista dal comma 2 del medesimo art. 75, al Fondo di cui agli artt. 76, 76 BIS, 76 TER. Le risorse temporaneamente assegnate al Fondo di cui agli artt. 76, 76 BIS, 76 TER, per l'attuazione della sua finalità, sono riassegnate al Fondo di cui al presente articolo dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel predetto Fondo.
7. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento del Fondo di cui al presente articolo non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, le medesime sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

**ARTICOLO 75 TER -Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno-**  
*(Art. 7, comma 1 CCL 2006-2009)*

1. Il Fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 75 BIS, è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 75 BIS.

**ARTICOLO 76 –Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione-**  
*(Art. 76 del CCL 1998-2001)*

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 (pari a € 5.267.860,37).
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 (pari a € 5.267.860,37) ai sensi del comma precedente, l'erogazione di acconti mensili nella misura prevista dallo specifico Accordo del 22 maggio 1998, congruati utilizzando la residua disponibilità delle risorse accertata al 31/12 di ciascun anno.

**ARTICOLO 76 BIS -Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione-**  
(Art. 30 del CCL 2002-2005)

1. Il Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione di cui all'art. 76 è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2002 nella dotazione iniziale pari a complessivi € 3.992.315,00 –al netto degli oneri riflessi.
2. Dal 1° gennaio 2002, il Fondo del comma 1 può essere incrementato annualmente, in presenza delle relative condizioni:
  - a) previa verifica a consuntivo 2001, dalle 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) da specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati dei dipendenti, nei limiti degli eventuali appositi finanziamenti disposti dalle disposizioni anzidette ed effettivamente erogati;
  - c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, come definito ai sensi dell'art. 1, comma 3, lettera h) del presente CCL, in presenza della realizzazione annuale di programmi –correlati ad incrementi quali–quantitativi di attività del personale– previamente concordati tra Regione e U.C.S.C.; la verifica del raggiungimento dei risultati di cui alla presente lettera è di competenza della Regione ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione da parte della Regione stessa, nella misura che é sempre la Regione a stabilire, dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite dalle parti in sede di contrattazione; la verifica del raggiungimento dei risultati, di competenza della Regione, deve essere ripetuta sulla base del consuntivo di ciascun anno in quanto il relativo incremento non viene acquisito al Fondo con validità permanente;
  - d) dalle somme accertate espressamente e a consuntivo e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse; l'accertamento delle predette somme deve essere ripetuto sulla base del consuntivo di ciascun anno in quanto il relativo incremento non viene acquisito al Fondo con validità permanente.
3. Il predetto Fondo può essere, altresì, incrementato con le risorse aggiuntive regionali delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione di cui all'art. 92, comma 1 secondo le misure stabilite dalle parti in sede di contrattazione.
4. Il Fondo di cui al presente articolo è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2004 anche per quanto attiene alle modalità di utilizzo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003.
5. Dal 1° gennaio 2004 il Fondo stesso è incrementato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 2 del presente articolo.
6. E' confermata la regola che, ove a consuntivo, al 31 dicembre di ciascun anno, i Fondi degli artt. 75, 75 BIS, 75 TER e 77, 77 BIS, 77 TER CCL, non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative eventuali risorse residue sono temporaneamente e per l'anno medesimo assegnate al Fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai Fondi di pertinenza dal 1° gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione.

7. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento del Fondo di cui al presente articolo non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, le medesime sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

**ARTICOLO 76 TER -Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione-**  
(Art. 7, comma 2 del CCL 2006-2009)

1. Il Fondo per il finanziamento del trattamento di incentivazione di cui all'art. 76 BIS è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2006.

**ARTICOLO 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-**  
*(Art. 77 del CCL 1998-2001)*

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<sup>100</sup>, 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<sup>101</sup>.
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 riassorbe 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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER, 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 e 75 BIS, commi 1 e 5, 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 artt. 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 di cui agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER, per effetto di quanto previsto dall'art. 61, comma 2, nel limite economico corrispondente a n. 65 ore pro-capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data, il Fondo dei citati artt. 75, 75 BIS, 75 TER è, correlativamente,

<sup>100</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

<sup>101</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER.
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 una tantum nel Fondo previsto dagli artt. 76, 76 BIS, 76 TER. Tali risorse sono utilizzabili nel Fondo degli artt. 76, 76 BIS, 76 TER 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 artt. 75, 75 BIS, 75 TER e 76, 76 BIS, 76 TER 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.

**ARTICOLO 77 BIS -Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento-**  
(Art. 31 del CCL 2002-2005)

1. Il Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento previsto dall'art. 77 e costituito su base annua dalla data di entrata in vigore del CCL 1998-2001 è confermato.
2. L'ammontare del Fondo al 14 marzo 2002, tenuto conto della definitiva rideterminazione operata su base annua a tale data, in applicazione della Parte VII –Biennio economico 2000-2001- non include:
  - a) somma di cui all'art. 80, comma 2, lettera e), riassegnata al Fondo di cui all'art. 76 e utilizzata in sede di erogazione del trattamento incentivante (quota una tantum pari al residuo del Fondo di incentivazione non erogato per gli anni 1999, 2000, 2001);
  - b) somma facoltativa di cui all'art. 80, comma 2, lettera f) (quota da utilizzare, ove necessario, mediante provvisoria anticipazione a carico dell'U.C.S.C. una tantum, per consentire l'attribuzione della fascia retributiva già assegnata ai sensi dell'art. 85, ultimo comma);
3. Ai fini dell'ammontare del Fondo anzidetto si tiene conto delle risorse previste dai seguenti articoli:
  - a) art. 77, comma 1, primo alinea (insieme dei valori economici annualmente attribuiti ai dipendenti in servizio alla data di entrata in vigore del CCL 1998-2001, 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", terza colonna);
  - b) art. 77, comma 1, secondo alinea (valore dell'indennità di cui all'art. 54, comma 4, e Tabella Allegato "D"<sup>102</sup>) e art. 81 commi 1 e 2;
  - c) art. 77 comma 2 (importi relativi ai dipendenti comunque cessati dal servizio dal 14 marzo 2002 ivi compresi gli importi di cui all'art. 54, comma 5, art. 55, comma 9, e art. 61, comma 3);
  - d) art. 77, comma 4, lettera a) (quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale successiva al 14 marzo 2002, concordata dalle parti in sede di contrattazione);
  - e) art. 77, comma 4, lettera b) (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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER, 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 e 75 BIS, comma 1 e 5;

<sup>102</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati P, W, Z.

- f) art. 78, commi 1 e 2 (riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis e ter);
  - g) art. 80, comma 2, lettera a) - Parte VII, Biennio Economico 2000-2001 (RIA del personale cessato dal servizio);
  - h) art. 80, comma 2, lettera b) (somma mensile di €. 2,58 (£. 5.000) pro-capite; somma mensile di €. 6,71 (£. 13.000) pro-capite che riassorbe la precedente);
  - i) art. 80, comma 2, lettera c) (quota pari ad €. 715.093,65, al netto degli oneri riflessi, prelevata dal Fondo di cui all'art. 76;
  - j) art. 80, comma 2, lettera d) (quota pari ad €. 397.274,36 al netto degli oneri riflessi, a carico dell'U.C.S.C.);
  - k) art. 82, comma 3, lett. b), ultimo periodo (assegni ad personam del personale cessato dal servizio che ha beneficiato del passaggio dalla categoria C alla categoria D);
  - l) art. 82, comma 6 (risorse con erogazione a carico della Regione Lazio per il finanziamento dell'indennità di coordinamento).
4. A decorrere dal 1° gennaio 2002 e dal 1° gennaio 2003 il Fondo è rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul Fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto nelle misure indicate nelle tabelle U e V.
5. Il Fondo è, inoltre, incrementato con le seguenti risorse contrattuali:
- a) con decorrenza 1° gennaio 2003, di complessivi € 6,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 14 marzo 2002, al netto degli oneri riflessi, così ripartiti:
    - € 2,00 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 14 marzo 2002, al netto degli oneri riflessi, per dare attuazione all'art. 50 TER, comma 8;
    - € 4,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 14 marzo 2002, al netto degli oneri riflessi, per dare attuazione all'art. 50 QUATER, comma 1, lettera d), primo e secondo capoverso;
  - b) con decorrenza dal 1° gennaio 2006, delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 91, comma 3;
  - c) con decorrenza dal 1° gennaio 2007, delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 91, comma 2.
6. Il Fondo è, altresì, incrementato dalle risorse delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione Lazio in analogia alle risorse aggiuntive regionali previste dal CCNL di riferimento del SSN:
- a) a decorrere dal 1° gennaio 2002, delle risorse di cui all'art. 92, comma 1, secondo le misure stabilite dalla parti in sede di contrattazione;
  - b) a decorrere dal 1° gennaio 2003, del valore economico erogato dalla Regione Lazio per gli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art. 88, comma 1 in relazione al numero dei dipendenti interessati;

- c) a decorrere dal 1° gennaio 2003, del valore economico erogato dalla Regione Lazio per i passaggi dalla Cat. D iniziale nel livello economico Ds del personale indicato nell'art. 50 QUATER, comma 1 lettere b) e c), primo capoverso. L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.
7. Ai fini dell'art. 50 QUATER, comma 1, lett. a), è confermato anche il finanziamento già disposto dalla clausola di cui all'art. 85, comma 2, relativo al secondo Biennio economico 2000–2001.
  8. Il Fondo di cui al presente articolo è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2004 anche per quanto attiene alle modalità di utilizzo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003.
  9. A decorrere dal 1° gennaio 2004, dal 1° febbraio 2005 e dal 31 dicembre 2005 il Fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul Fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella Tabella Allegato X al presente CCL.
  10. Tutte le risorse assegnate al Fondo del comma 1 dal presente contratto per il raggiungimento delle finalità dallo stesso previste, ai sensi degli artt. 77, comma 2 e 80, comma 3, tornano al Fondo alla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito, fatte salve -previa consultazione con i soggetti dell'art. 9- le risorse contrattuali e le risorse delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione destinate al finanziamento degli artt. 50 TER e 50 QUATER, nonché dell'art. 85, comma 2, relativo al secondo Biennio economico 2000–2001, ove si confermino i posti in dotazione organica per i passaggi verticali interni.
  11. Sono, altresì, confermate le clausole dell'art. 77, commi 5, 6, 7.
  12. Nel caso in cui l'U.C.S.C., a seguito di una stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione, preveda una variazione della dotazione organica rispetto a quella assunta a base di calcolo per la formazione dei Fondi di cui ai precedenti artt. 75, 75 BIS, 75 TER e 76, 76 BIS, 76 TER e per la formazione del Fondo di cui al presente articolo, i Fondi stessi verranno conseguentemente rideterminati, previa informazione alle OO.SS. stipulanti il presente contratto.
  13. Le parti si danno atto che al 31.12.2007 si è definitivamente esaurita l'apposita finalizzazione della somma di cui all'art. 82, comma 2 (risorse aggiuntive messe a disposizione una tantum dalla Regione Lazio in relazione agli oneri conseguenti al passaggio dalla categoria C alla categoria D del personale del ruolo sanitario). Dall'1.1.2008 tali risorse confluiscono nel trattamento tabellare.
  14. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento del Fondo di cui al presente articolo non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, le medesime sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.
  15. All'inizio di ciascun anno, l'U.C.S.C. e le OO.SS. stipulanti il presente contratto individuano, all'interno del Fondo di cui al presente articolo, le risorse da destinare al finanziamento dei vari istituti dallo stesso finanziati, esclusivamente nell'ambito della somma disponibile all'interno del residuo accertato al 31/12 dell'anno precedente e provvisoriamente destinato al Fondo di cui agli artt. 76, 76 BIS, 76 TER.
  16. Per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, è stata attribuita, a decorrere dal 1/1/2006, a tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data stessa, una fascia retributiva superiore a quella goduta alla data

medesima per effetto dell'inquadramento a suo tempo disposto nei confronti dei dipendenti predetti; ai dipendenti che eventualmente avessero già raggiunto l'ultima fascia retributiva nella categoria di appartenenza, l'importo è stato attribuito quale ad personam; tale attribuzione non ha determinato il riassorbimento di ad personam a qualunque titolo percepiti.

17. In caso di successivo passaggio di categoria, l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 55, comma 11 bis<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> Art. 55, comma 11 del CCL 1998-2001, come modificato ai sensi dell'art. 26, comma 10 del CCL 2002-2005.

**ARTICOLO 77 TER -Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento-**  
*(Art. 7, commi 3 e 4 del CCL 2006-2009 )*

1. Il Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento previsto dall'art. 77 BIS e costituito su base annua dalla data di entrata in vigore del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 è confermato a decorrere dal 1° gennaio 2006 per le modalità di utilizzo, come integrato dall'art. 91, commi 2 e 3. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2006 e dal 1° febbraio 2007, il Fondo di cui al comma 1 deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul Fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella AA.

**ARTICOLO 78-Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento  
dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis-  
(Art. 78 del CCL 1998-2001)**

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<sup>104</sup> 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. 49 affluisce al Fondo degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER 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 degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita dalle parti.

---

<sup>104</sup> **49. Indennità della professione infermieristica.**

1. In riferimento all'articolo 8, comma 6, agli operatori professionali di 1 categoria collaboratori - infermieri professionali, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari - compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000 <sup>(1)</sup>. Tale indennità è maggiorata nel modo seguente:

a) al 20° anno di effettivo servizio di L. 1.200.000;  
b) al 25° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000;  
c) al 30° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000.

2. Agli operatori professionali di 11 categoria - infermieri generici - l'indennità di cui al comma 1 compete nella misura del 10% <sup>(2)</sup>.

4. Agli operatori professionali di I categoria coordinatori - capo sala, vigilatrici d'infanzia, assistenti sanitari ed ostetriche - compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente pari a quella prevista dal comma 1. Agli altri operatori professionali di I categoria coordinatori del personale infermieristico compete una indennità lorda, mensile, fissa e ricorrente di L. 130.000 <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente periodo, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>(2)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>(3)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

## **PARTE VII –BIENNIO ECONOMICO 2000-2001-**

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

#### **ARTICOLO 79 -Incrementi tabellari-** *(Art. 79 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 80 -Finanziamento dei trattamenti economici-**  
*(Art. 80 del CCL 1998-2001)*

1. I Fondi di cui agli artt. 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 artt. 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 dei 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 (pari a € 2,58) pro-capite a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto. Dal 1° gennaio 2003 l'incremento è pari a £. 13.000 (pari a € 6,71) 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 (pari a € 929.622,42) 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 (pari a € 516.456,90) a carico dell'U.C.S.C., 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'U.C.S.C. una tantum, per consentire l'attribuzione della fascia retributiva secondo le modalità di cui all'art. 85, ultimo comma.
3. Le risorse di cui al Fondo degli artt. 77, 77 BIS, 77 TER, 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.

### **ARTICOLO 81 -Indennità di rischio da radiazioni-**

*(Art. 81 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 12 CCL 2002-2005)*

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 (pari a € 103,29) 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 e da calcolarsi secondo i criteri di cui all'art. 31.
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<sup>105</sup>.

---

<sup>105</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati W, Z.

CAPO II –FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE  
ASSISTENTI SOCIALI-

**ARTICOLO 82-Individuazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico, profilo  
di assistente sociale-**

*(Art. 82 del CCL 1998-2001)*

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'art. 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'art. 77:
  - a) a trasformare, in deroga all'art. 74, alla cadenza prevista dal successivo art. 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 11. Tali assegni sono riassorbibili con l'attribuzione delle fasce successive e rimangono accreditati al Fondo di cui agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER, 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 (pari a € 1.549,37) 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 di cui all'art. 77.

**ARTICOLO 83 -Trasformazione dei posti e passaggi-**  
(Art. 83 del CCL 1998-2001)

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’U.C.S.C. 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.

#### **ARTICOLO 84 –Coordinamento: funzione e indennità-**

*(Art. 84 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 13 CCL 2002-2005)*

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 (pari a € 1.549,37), 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 (pari a € 1.549,37), finanziabile con le risorse disponibili nel Fondo di cui agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER.
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'U.C.S.C., 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.
- 7.bis A decorrere dall'entrata in vigore del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 2002-2005 l'esercizio della funzione di coordinamento è espletato da coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - A) master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'art. 3, comma 8, del regolamento di cui al Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 3/11/1999 n. 509<sup>106</sup> e

---

<sup>106</sup> 3. Titoli e corsi di studio.

dell'art. 3, comma 9, del Regolamento di cui al Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca 22/10/2004 n. 270<sup>107</sup>;

- B) esperienza professionale complessiva nel profilo di appartenenza della categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.

Con riferimento al personale appartenente alle aree sanitarie diverse da quella infermieristica, nelle more dell'attivazione dei corsi di master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, la funzione di coordinamento medesima sarà conferita dall'U.C.S.C. ai dipendenti in possesso di un'esperienza professionale complessiva di cinque anni nel profilo di appartenenza della categoria D, compreso il livello economico Ds. Tale esperienza è ridotta di un anno per i dipendenti in possesso di diploma di laurea specialistica.

8. Con decorrenza 1° gennaio 2002, in relazione alla peculiare attività svolta presso la Sede di Roma dell'U.C.S.C., sarà, in via eccezionale, prevista specifica indennità a carico del Fondo di cui agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER attribuita, con importo e modalità analoghe ai commi precedenti, al personale appartenente alla ex-qualifica di Capo-servizio inquadrato, ai sensi dell'art. 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'U.C.S.C., 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.

---

8. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 6 della L. 19 novembre 1990, n. 341, in materia di formazione finalizzata e di servizi didattici integrativi. In particolare, in attuazione dell'articolo 1, comma 15, della L. 14 gennaio 1999, n. 4, le università possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea specialistica, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello.

<sup>107</sup> 3. Titoli e corsi di studio.

9. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 6 della L. 19 novembre 1990, n. 341, in materia di formazione finalizzata e di servizi didattici integrativi. In particolare, in attuazione dell'articolo 1, comma 15, della L. 14 gennaio 1999, n. 4, le università possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea magistrale, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello.

### CAPO III -DISPOSIZIONI FINALI-

#### **ARTICOLO 85 -Norma programmatica-**

*(Art. 106 del CCL 1998-2001)*

1. Al fine di equilibrare i benefici economici derivanti dal nuovo sistema classificatorio di cui agli artt. 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 di cui agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER, 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<sup>108</sup>.
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 agli artt. 77, 77 BIS, 77 TER<sup>109</sup>.
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'U.C.S.C., nel Fondo di cui all'art. 77, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. f).

---

<sup>108</sup> Cfr. art. 50 QUATER, comma 1, lett. a) del presente Testo Unico.

<sup>109</sup> Cfr. art. 50 QUATER, comma 1, lett. a) del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 86 -Effetti dei nuovi stipendi-**  
(Art. 107 del CCL 1998-2001)

1. Gli incrementi del trattamento economico, alla scadenze e negli importi previsti nelle tabelle di cui agli artt. 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 BIS, 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<sup>110</sup> 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.

---

<sup>110</sup> **2122. Indennità in caso di morte.**

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado [c.c. 74, 76] e agli affini entro il secondo grado [c.c. 78, 1751].

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima [c.c. 565] <sup>(1)</sup>.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità [c.c. 458].

<sup>(1)</sup>La Corte costituzionale, con sentenza 13-19 gennaio 1972, n. 8 (Gazz. Uff. 26 gennaio 1972, n. 23), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 2122, comma terzo, c.c., nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui allo stesso articolo.

## **PARTE VIII –BIENNI ECONOMICI 2002-2003 e 2004-2005-**

### **CAPO I –TRATTAMENTO ECONOMICO-**

#### **ARTICOLO 87 -Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale-** *(Art. 27 del CCL 2002-2005)*

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il Biennio 2002–2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso pari allo 0,5% del monte salari 2001 come definito ai sensi dell'art. 1, comma 3, lettera h) del presente CCL.
2. Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall'art. 79, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella S allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella Allegato R, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata sullo stipendio tabellare.
4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella T, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale complessivo delle varie categorie, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. a).
5. Gli importi delle fasce retributive di cui alla tabella Allegato O, prospetto 1, sono rideterminati nei valori indicati nelle tabelle Allegati U e V al presente CCL alle scadenze ivi indicate e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 4.
6. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nelle categorie A, B, C è istituita una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5, mentre nella categoria D è individuata una ulteriore fascia D6 e Ds6.
7. A decorrere dal 1.1.04, dal 1.2.05 e dal 31.12.05 il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie come definiti nei commi 4 e 5 del presente articolo, è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità nella misura e alle scadenze previste nella tabella Allegato X al presente contratto.
8. Gli importi annui del trattamento economico iniziale indicati nel prospetto 2 della tabella Allegato T risultanti dall'applicazione del comma 7, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze indicate nella tabella Y del presente contratto.
9. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 7 sono comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCL.

## CAPO II –INDENNITA’-

### **ARTICOLO 88 -Indennità Professionale Specifica-** (Art. 28 del CCL 2002-2005)

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall’U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, a decorrere dal 1° gennaio 2003 l’indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici (punto 8 della tabella allegato P<sup>111</sup>) è stata rideterminata nel valore annuo lordo in € 764,36 (pari a L. 1.480.000) lordi e quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000) lordi.
2. In attuazione del comma 1, la tabella allegato P è sostituita dalla tabella W del presente contratto<sup>112</sup>.
3. L’indennità professionale specifica compete al personale di cui al comma 1 anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell’art. 50 TER.
4. I dipendenti che alla data del 14 marzo 2002 appartenevano alle ex-qualifiche U.C.S.C. di Portiere, Ausiliario tecnico-economale specializzato e di Ausiliario tecnico-economale specializzato trasportatore di ex III livello (cfr. art. 24 Tab. Categoria A) mantengono, ad personam, a titolo di indennità professionale specifica, ove percepita alla data anzidetta, un importo annuo lordo di € 278,89 per dodici mensilità, non riassorbibile.
5. I dipendenti che alla data del 14 marzo 2002 appartenevano alle ex-qualifiche U.C.S.C. di ex V livello, confluite, a quella data, nel profilo professionale di Operatore tecnico specializzato (cfr. art. 24 Tab. Categoria B, profilo *super*) e i dipendenti che alla data del 14 marzo 2002 appartenevano al profilo professionale confermato di Guardia particolare giurata mantengono, ad personam, a titolo di indennità professionale specifica, ove percepita alla data anzidetta, come attribuita ai sensi dell’art. 64 comma 3, un importo annuo lordo di € 483,40 per dodici mensilità, non riassorbibile.
6. I dipendenti che alla data del 14 marzo 2002 appartenevano alle ex-qualifiche U.C.S.C. di Ostetrica-capo, Maestra ostetrica, Capo-area servizio infermieristico e di Responsabile infermieristico di Dipartimento di ex VIII livello confluite, a quella data, nel profilo professionale di Collaboratore professionale sanitario esperto dell’Area infermieristica (cfr. art. 24 Tab. Categoria D, profilo *super* –Personale sanitario) mantengono, a titolo di indennità professionale specifica, un importo annuo lordo di € 340,86 per dodici mensilità<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegati W, Z.

<sup>112</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegato Z.

<sup>113</sup> Cfr. Art. 94, comma 2 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 89 -Indennità per turni notturni e festivi-**  
*(Art. 28 bis del CCL 2002-2005)*

1. A decorrere dal 1° gennaio 2002, l'indennità per lavoro notturno di cui all'art. 60, comma 9 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 60, comma 10 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.
3. Per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie le indennità di cui ai precedenti commi 1 e 2 sono state corrisposte al personale in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi medesimi nella misura ivi determinata a decorrere dal mese di novembre 2005.
4. Per effetto degli Accordi stipulati in data 18/24 luglio 2006, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, sono stati corrisposti ai dipendenti aventi titolo, in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi 18/22 novembre 2005, gli arretrati corrispondenti alla rideterminazione in € 2,74 lordi dell'Indennità per turno notturno di cui all'art. 60, comma 9, relativamente al periodo 1.1.2002-31.10.2005 e sono stati altresì corrisposti ai dipendenti aventi titolo, in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi 18/22 novembre 2005, gli arretrati corrispondenti alla rideterminazione in € 17,82 lordi (misura intera) e in € 8,91 lordi (misura ridotta) dell'Indennità per turno festivo di cui all'art. 60, comma 10, relativamente al periodo 1.1.2002-31.10.2005.

**ARTICOLO 90 -Indennità per l'assistenza domiciliare-**  
(Art. 28 ter del CCL 2002-2005)

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dal 1° gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'U.C.S.C. che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:
  - personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 (pari a £. 5.000) lordi;
  - personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 (pari a £. 10.000) lordi.
2. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 60 ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.
3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 114, comma 2, lettera d).

**ARTICOLO 91 -Risorse per la contrattazione-**  
*(Art. 32 del CCL 2002-2005)*

1. Con decorrenza 1° gennaio 2003, in aggiunta alle risorse di cui al precedente art. 77 BIS comma 3, lettera h) relative al CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001, sono disponibili ulteriori risorse, pari a € 133,90 per dipendente in servizio al 14 marzo 2002 al netto degli oneri riflessi, che residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e che non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i Fondi di cui agli artt. 75 BIS e 77 BIS, in quest'ultimo caso ai sensi del comma 5, lettera a), I e II alinea,. Le parti si danno atto che le risorse, pari a € 133,90 per dipendente in servizio al 14 marzo 2002 al netto degli oneri riflessi, disponibili con decorrenza 1° gennaio 2003 e per ciascun anno, fino al 31 dicembre 2006, sono state utilizzate per integrare parzialmente le risorse erogate dall'Amministrazione per assicurare completa copertura finanziaria alla specifica attribuzione, disposta per effetto degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, a tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla seconda settimana di dicembre 2005, di un importo una tantum, in misura eguale per tutti, di € 500 lordi.
2. Con decorrenza dal 1° gennaio 2007, le risorse di cui al precedente comma 1, sono state assegnate al Fondo di cui all'art. 77 BIS del presente CCL.
3. Con decorrenza dal 1° gennaio 2006 le risorse pari a € 134,29 in ragione d'anno per dipendente in servizio al 14/3/2002 al netto degli oneri riflessi sono state assegnate al Fondo di cui all'art. 77 BIS del presente CCL.

**ARTICOLO 92 -Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione–**  
*(Art. 33 del CCL 2002-2005)*

1. Dal 1° gennaio 2002, è confermato l'utilizzo delle risorse aggiuntive delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione Lazio, nel quadro della vigente convenzione, ai sensi del comma 1 dell'art. 80, mediante destinazione ai Fondi degli artt. 75 BIS, 76 BIS e 77 BIS, nella misura stabilita dalle parti in sede di contrattazione.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'utilizzo di ulteriori risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari al 15/3/2002 al netto degli oneri riflessi, delle quali sia prevista l'erogazione a carico della Regione Lazio all'U.C.S.C., è stato destinato a raggiungere le seguenti finalità ritenute prioritarie nel processo di sviluppo delle risorse umane:
  - a) valorizzare le professionalità del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 88, comma 1, nella misura dello 0,12%;
  - b) procedere nel percorso del riordino delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale iniziato con la ridefinizione dei relativi profili e con le LL. n. 42 del 1999 e n. 251 del 2000 mediante le progressioni previste dall'art. 50 QUATER, comma 1 lett. b) e c), primo capoverso, nella misura dello 0,17%;
  - c) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati dalla Regione Lazio, con gli eventuali residui delle risorse di cui al presente articolo nel caso che quelle previste per le finalità di cui alle lettere a) e b) non siano state totalmente utilizzate.
3. Per l'applicazione del comma 2, lettera a), a seguito dell'entrata in vigore degli Accordi stipulati, in data 18/22 novembre 2005, dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie, l'U.C.S.C. stessa trasmette alla Regione Lazio la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il finanziamento dell'onere contrattuale relativo alle indennità di cui all'art. 88, comma 1.
4. Analogamente, per l'applicazione del comma 2, lettera b), a seguito dell'entrata in vigore degli Accordi di cui al comma precedente, l'U.C.S.C. trasmette anche la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il finanziamento degli oneri contrattuali relativi ai passaggi del personale di cui all'art. 50 QUATER, comma 1 lettere b) e c), primo capoverso, tenuto conto che per l'inquadramento economico dei dipendenti interessati, derivante dal percorso di riordino di cui al comma 2, lett. b), ha operato un parziale auto-finanziamento mediante le fasce già attribuite al medesimo personale interessato.
5. Le risorse per l'applicazione del comma 2, lettere a) e b) incrementano il Fondo di cui all'art. 77 BIS. Quelle della lettera c) sono, invece, destinate ai Fondi degli artt. 76 BIS e 77 BIS in base all'art. 7.

**ARTICOLO 93 -Norma di riequilibrio-**  
*(Art. 34 del CCL 2002-2005)*

1. Al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, le parti convengono che, nel conferimento delle fasce economiche, venga data priorità, mediante specifici accordi successivi, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari della Parte VIII del presente contratto.

**ARTICOLO 94 -Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario –  
profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica- destinatari del  
passaggio dalla posizione D a Ds-  
(Art. 35 del CCL 2002-2005)**

1. A titolo di interpretazione autentica, a decorrere dal 1.9.2003, al personale collaboratore professionale sanitario -profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica- nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, ai sensi dell'art. 50 QUATER, comma 1, lettere b) e c) del presente CCL, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento, di cui alla Tabella Allegato W<sup>114</sup> al presente CCL.
2. Con decorrenza 1° gennaio 2004, l'indennità professionale specifica prevista, dalla Tabella Allegato W<sup>115</sup> al presente CCL, relativa al I Biennio Economico<sup>116</sup>, nella misura di € 340,86, per i dipendenti che alla data del 14 marzo 2002 appartenevano alle ex-qualifiche U.C.S.C. di Ostetrica-capo, Maestra ostetrica, Capo-area servizio infermieristico e di Responsabile infermieristico di Dipartimento di ex VIII livello, confluite, a quella data, nel profilo professionale di Collaboratore professionale sanitario esperto dell'Area infermieristica, è rideterminata in € 433,82. Detta indennità è confermata nella medesima misura anche per il personale collaboratore sanitario esperto -profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica.
3. La Tabella W allegata al presente CCL, dal 1° gennaio 2004, è sostituita dalla Tabella Z allegata al presente CCL.

---

<sup>114</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegato Z.

<sup>115</sup> Per la rideterminazione di tale indennità Cfr. Allegato Z.

<sup>116</sup> Da intendersi Biennio Economico 2002-2003.

### CAPO III -DISPOSIZIONI FINALI-

#### **ARTICOLO 95 -Effetti dei nuovi stipendi-** (Art. 36 del CCL 2002-2005)

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 87 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sull'indennità sostitutiva del preavviso, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità dell'art. 48 BIS, sulla contribuzione previdenziale e sul compenso per lavoro straordinario.
2. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario è quello di cui all'art. 59, comma 9, tenuto conto che, a far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare.
3. I benefici economici risultanti dal presente contratto, con l'esclusione di quelli riservati, per espressa previsione contrattuale, al personale in servizio alla data di entrata in vigore del contratto stesso ovvero in servizio ad altra data, ove diversamente indicata, sono corrisposti alle scadenze e negli importi previsti anche al personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nei periodi di vigenza dei bienni economici 2002-2003 e 2004-2005. Agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c.<sup>117</sup>, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Gli effetti del comma 1 si applicano anche all'indennità di cui all'art. 88, comma 1 con decorrenza dal 1° gennaio 2003 e alle indennità di cui all'art. 94 con decorrenza dalle date ivi indicate.

---

<sup>117</sup> **2122. Indennità in caso di morte.**

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado [c.c. 74, 76] e agli affini entro il secondo grado [c.c. 78, 1751].

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima [c.c. 565] <sup>(1)</sup>.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità [c.c. 458].

<sup>(1)</sup>La Corte costituzionale, con sentenza 13-19 gennaio 1972, n. 8 (Gazz. Uff. 26 gennaio 1972, n. 23), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 2122, comma terzo, c.c., nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui allo stesso articolo.

## **PARTE IX–BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

### **CAPO I –TRATTAMENTO ECONOMICO-**

#### **ART. 96 -Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale-** *(Art. 6 del CCL 2006-2009)*

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dai commi 7 e 8 dell'art. 87, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella AA, allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella BB, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCL.
4. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle CC e DD alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

**ART. 97 -Risorse per la contrattazione-**

*(Art. 8 del CCL 2006-2009)*

1. Per ogni dipendente in servizio al 31.12.2005, una somma pari a 13,5 euro annui lordi per l'anno 2007, rideterminate in 28,73 euro annui lordi per l'anno 2008 è destinata al Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di coordinamento.
2. Le risorse di competenza dell'anno 2007 saranno distribuite unitamente e con i medesimi criteri di quelle di competenza dell'anno 2008.

## CAPO II -DISPOSIZIONI FINALI-

### **ART. 98 -Effetti dei nuovi stipendi-** (Art. 9 del CCL 2006-2009)

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 96 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sull'indennità sostitutiva del preavviso, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità dell'art. 48 BIS, sulla contribuzione previdenziale e sul compenso per lavoro straordinario.
2. I benefici economici risultanti dal presente contratto, con l'esclusione di quelli riservati, per espressa previsione contrattuale, al personale in servizio alla data di entrata in vigore del contratto stesso ovvero in servizio ad altra data, ove diversamente indicata, sono corrisposti alle scadenze e negli importi previsti anche al personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica biennio 2006-2007. Agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c.<sup>118</sup>, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta confermato quanto previsto dai commi 2 e 4 dell'art. 95.

---

<sup>118</sup> **2122. Indennità in caso di morte.**

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado [c.c. 74, 76] e agli affini entro il secondo grado [c.c. 78, 1751].

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima [c.c. 565] <sup>(1)</sup>.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità [c.c. 458].

<sup>(1)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 13-19 gennaio 1972, n. 8 (Gazz. Uff. 26 gennaio 1972, n. 23), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 2122, comma terzo, c.c., nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel primo comma, possa disporre per testamento delle indennità di cui allo stesso articolo.

## **PARTE X –DISPOSIZIONI INTEGRATIVE-**

### **ARTICOLO 99 -Diritto di assemblea-**

*(Art. 85 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 5, comma 1 del CCL 2006-2009)*

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'U.C.S.C. 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 quattro giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'U.C.S.C. 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 attraverso contingenti di personale non inferiori al 50% del totale dei dipendenti in servizio a quel momento presso ciascuna unità operativa.

**ARTICOLO 100 -Patronato Sindacale-**  
*(Art. 86 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C..

**ARTICOLO 101 -Servizio di pronta disponibilità-**  
(Art. 87 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C. 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 (pari a € 20,66) 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. 116.
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'U.C.S.C. 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 agli artt. 75, 75 BIS, 75 TER del presente contratto. L'U.C.S.C., 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.

## **ARTICOLO 102 -Lavoro notturno-**

*(Art. 88 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 14 del CCL 2002-2005)*

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'U.C.S.C., 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<sup>119</sup>.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo si applica il D. Lgs. 532/1999.
9. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nell'arco di 144 ore fermo restando il limite massimo di tre turni notturni settimanali. L'eventuale eccedenza rispetto al predetto limite massimo darà luogo ad un numero equivalente di ore a titolo di riposo compensativo retribuito, sempre che l'eccedenza stessa non sia necessaria a dare copertura all'orario normale settimanale.

---

<sup>119</sup> Per la rideterminazione di tale indennità cfr. art. 89, comma 1 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 103 -Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche-**  
*(Art. 89 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

**ARTICOLO 104 -Tutela dei dipendenti portatori di handicap-**  
(Art. 90 del CCL 1998-2001)

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla L. 104/1992<sup>120</sup> in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

---

<sup>120</sup> Le Leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e la L. 104 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Cfr. art. 1, comma 4 del presente Testo Unico.

**ARTICOLO 105 -Comando-**  
*(Art. 91 del CCL 1998-2001)*

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra le altre Sedi dell'U.C.S.C., 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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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.

## **ARTICOLO 106 -Diritto allo studio-**

*(Art. 92 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 15 del CCL 2002-2005)*

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi –anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'U.C.S.C.- 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'U.C.S.C. 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, pareggiate 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.
- 3.bis Il monte ore individuale di cui al comma 1 comprende anche il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento del corso nel limite massimo giornaliero di un'ora.
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'U.C.S.C., 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'U.C.S.C. 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.

### **ARTICOLO 107 -Copertura assicurativa-**

*(Art. 93 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 5, comma 2 del CCL 2006-2009)*

1. L'U.C.S.C. 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. 108 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.
2. L'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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.

### **ARTICOLO 108 -Patrocinio legale-**

*(Art. 94 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 5, comma 3 del CCL 2006-2009)*

1. L'U.C.S.C., 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'U.C.S.C. o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Solo nel caso in cui tale assistenza difensiva, sostitutiva o aggiuntiva rispetto a quella del legale indicato dall'U.C.S.C., sia stata espressamente autorizzata da quest'ultima per ragioni particolari legate alla peculiarità del caso concreto e il procedimento in cui è stato coinvolto il dipendente si sia concluso favorevolmente, l'U.C.S.C. procede al rimborso nei confronti di quest'ultimo delle inerenti spese legali, nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il precedente comma 1. Al rimborso delle spese legali si darà luogo anche nei casi in cui al dipendente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il precedente comma 1 per presunto conflitto di interesse. In tutti i casi in questione, previa richiesta di rimborso da parte dell'interessato, l'U.C.S.C. procederà ad erogare lo stesso, in analogia con le modalità e le procedure previste nell'apposito "Regolamento per l'assistenza legale ai dirigenti delle Sedi di Roma e di Campobasso dell'Università Cattolica del Sacro Cuore" deliberato dagli Organi Direttivi dell'U.C.S.C.”.
3. L'U.C.S.C. 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.

**ARTICOLO 109 -Clausole speciali-**  
*(Art. 95 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C., 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<sup>121</sup> e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

---

<sup>121</sup> Il presente Decreto è stato abrogato dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, con i limiti e la decorrenza ivi previsti. Da allora è vigente in materia il medesimo D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

**ARTICOLO 110 -Diritti derivanti da invenzione industriale-**  
(Art. 96 del CCL 1998-2001)

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile<sup>122</sup> 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'U.C.S.C., 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.

---

<sup>122</sup> **2590. Invenzione del prestatore di lavoro.**

Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore [c.c. 2589] dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali [c.c. 2587, 2591].

### **ARTICOLO 111 -Mensa-**

*(Art. 97 del CCL 1998-2001 come modificato dall'art. 26, comma 16 del CCL 2002-2005 )*

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.
3. Il dipendente contribuisce al costo in misura pari a 1 euro.
3. bis Il personale di cui al comma 1 con orario spezzato il cui intervallo tra un turno e l'altro sia di norma inferiore alle due ore che non usufruisce della mensa ha comunque diritto ad un intervallo per pausa della durata di 30 minuti da effettuare nell'arco di tempo che va dalle ore 12 alle ore 15. Tale intervallo è rilevato da timbrature in entrata e in uscita che devono essere obbligatoriamente effettuate tramite il lettore di badge situato nell'edificio in cui il dipendente presta servizio. Per intervalli di durata superiore ai 30 minuti si applica l'attuale istituto della flessibilità protraendo di conseguenza la permanenza in servizio fino al completamento dell'orario giornaliero. Nel caso in cui, per qualsiasi giustificato motivo, la timbratura manchi, la suddetta pausa si intenderà usufuita.

Per i dipendenti che prestano servizio in un unico turno superiore alle sei ore l'orario di lavoro comprende una pausa, da usufruire anche sul posto di lavoro, di durata pari a 10 minuti, da intendersi convenzionalmente fruita.

**ARTICOLO 112 -Attività sociali, culturali e ricreative-**  
*(Art. 98 del CCL 1998-2001)*

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'U.C.S.C., sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della L. n. 300/1970<sup>123</sup>.

---

<sup>123</sup> **1. Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa** <sup>(1)</sup>.

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Rubrica così modificata dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

<sup>(2)</sup> Comma aggiunto dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.

**ARTICOLO 113 -Disciplina sperimentale del telelavoro-**  
*(Art. 99 del CCL 1998-2001)*

1. In caso di introduzione di tecniche lavorative basate sull'istituto del telelavoro, l'U.C.S.C. 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.

**ARTICOLO 114 -Retribuzione e sue definizioni-**  
(Art. 100 del CCL 1998-2001)

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<sup>124</sup> 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.

---

<sup>124</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente Testo Unico (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

**ARTICOLO 115 -Struttura della busta paga-**  
*(Art. 101 del CCL 1998-2001)*

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<sup>125</sup>, 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'U.C.S.C. adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della L. n. 675/1996<sup>126</sup>.

---

<sup>125</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente T. U. (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

<sup>126</sup> La presente legge è stata abrogata, a decorrere dal 1° gennaio 2004, dall'art. 183, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Da allora è vigente in materia il medesimo D. Lgs.196/2003.

**ARTICOLO 116 -Banca delle ore-**  
*(Art. 102 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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'U.C.S.C. 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.

**ARTICOLO 117 -Trattenute per scioperi brevi-**  
*(Art. 103 del CCL 1998-2001)*

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 al precedente art. 114, comma 2, lett. b).

**ARTICOLO 118 -Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale-**  
*(Art. 104 del CCL 1998-2001)*

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'U.C.S.C., salvo che per il diritto alle ferie.

**ARTICOLO 119 -Trattamento di trasferta-**  
(Art. 105 del CCL 1998-2001)

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 (pari a € 20,66) 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'U.C.S.C.;
  - 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 (pari a € 22,26). 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 (pari a € 44,26), 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 (pari a € 20,66) giornaliera 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'U.C.S.C. 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 corrisposto 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'U.C.S.C. 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<sup>127</sup> adottato dall'U.C.S.C. nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali.

---

<sup>127</sup> Il Regolamento in materia di: 1. aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo –comando finalizzato; 2. trasferta attualmente vigente è entrato in vigore il giorno 1.2.2003.

## **PARTE XI –DISPOSIZIONI FINALI-**

### **ARTICOLO 120-Norme di rinvio-** *(Art. 108 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 121 -Abrogazioni e disapplicazioni-**  
*(Art. 109 del CCL 1998-2001)*

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.

**ARTICOLO 122 –Norme finali e di rinvio-**  
*(Art. 10 del CCL 2006-2009)*

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
  - relazioni sindacali;
  - revisione del sistema classificatorio;
  - ridefinizione del sistema degli incarichi di coordinamento e specialistici, anche in applicazione della L. 43/2006;
  - disciplina delle prestazioni aggiuntive alla luce delle disposizioni contenute nella L. 120/2007;
  - sistema di valorizzazione delle responsabilità e autonomie professionali.

**ALLEGATO A**  
*(Allegato A del CCL 1998-2001)*

**TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE**

(art. 54, comma 1, lettera a)

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

| EX POSIZIONE<br>FUNZIONALE | CATEGORIA    | TRATTAMENTO ECONOMICO<br>INIZIALE<br>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.

**ALLEGATO B**  
*(Allegato B del CCL 1998-2001)*

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

| EX<br>POSIZIONE<br>FUNZIONALE | CATEGORIA    | TRATTAMENTO<br>TABELLARE INIZIALE<br>ANNUO LORDO | VALORE COMUNE<br>DELLE INDENNITA'DI<br>QUALIFICAZIONE<br>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<sup>a</sup> mensilità.

**ALLEGATO C**  
(Allegato C del CCL 1998-2001)

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**  
(Allegato D del CCL 1998-2001)

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

| PROFILO                                                                                                                                                                                                    | Valore annuo<br>Lordo<br>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**  
(Allegato E del CCL 1998-2001)

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<br>(infermiere con 20 anni)                           | 15.771.000                           | 1.662.000 + 1.108.000                                                                                          | 18.386.000                                                    | C1 (2)                                                              |
| VI<br>(infermiere con 25 anni)                           | 15.771.000                           | 1.662.000 + 2.216.000                                                                                          | 19.494.000                                                    | C2 (2)                                                              |
| VI<br>(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<br>(infermiere con 20 anni)                          | 18.179.000                           | 1.662.000 + 1.108.000                                                                                          | 21.060.000                                                    | D1 (3)                                                              |
| VII<br>(infermiere con 25 anni)                          | 18.179.000                           | 1.662.000 + 2.216.000                                                                                          | 22.168.000                                                    | D2 (3)                                                              |
| VII<br>(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 del D.P.R. 384/90<sup>128</sup> mantengono un assegno "ad personam", rispettivamente di £. 120.000 (pari a € 61,97); 240.000 (pari a € 123,95); 360.000 (pari a € 185,92) 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 (pari a € 80,05).

<sup>128</sup> 49. Indennità della professione infermieristica.

1. In riferimento all'articolo 8, comma 6, agli operatori professionali di 1 categoria collaboratori - infermieri professionali, vigilatrici di infanzia, ostetriche, assistenti sanitari - compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000 <sup>(1)</sup>. Tale indennità è maggiorata nel modo seguente:

a) al 20° anno di effettivo servizio di L. 1.200.000;  
b) al 25° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000;  
c) al 30° anno di effettivo servizio di ulteriori L. 1.200.000.

2. Agli operatori professionali di 11 categoria - infermieri generici - l'indennità di cui al comma 1 compete nella misura del 10% <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente periodo, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>(2)</sup> Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente comma, nei confronti del personale non dirigenziale della Sanità, vedi l'allegato A al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- 3) I dipendenti appartenenti al VII livello infermieristico beneficiano di una integrazione di lire 111.000 annue lorde (pari a € 57,33).
- 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 (pari a € 132,73) e mantengono un assegno “ad personam” di lire 90.000 annue lorde (pari a € 46,48).

**ALLEGATO F**  
*(Allegato F del CCL 1998-2001)*

Prospetto 1

AUMENTI MENSILI (in lire) a decorrere dall'1/11/1998  
(art. 57, 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  |

**ALLEGATO G**  
(Allegato G del CCL 1998-2001)

Prospetto 1

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

| Ex posizione<br>funzionale<br><br>(A) | Categoria<br><br>(B) | Trattamento<br>tabellare iniziale<br>annuo lordo<br><br>(C) | Valore comune delle<br>indennità di<br>qualificazione<br>professionale<br><br>(D) | Totale<br>trattamento economico<br>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<br>Funzionale<br><br>(A) | Categoria<br><br>(B) | Trattamento<br>Tabellare<br>iniziale annuo<br>lordo<br><br>(C) | Valore comune<br>delle indennità<br>di<br>qualificazione<br>professionale<br><br>(D) | Totale<br>Trattamento<br>Economico<br>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.

**ALLEGATO H**  
(Allegato H del CCL 1998-2001)

Prospetto 1

FASCE RETRIBUTIVE a decorrere dall' 1/11/1998  
(valori assoluti annui lordi x 1000)  
(art. 57, 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**  
(Allegato I del CCL 1998-2001)

**Prospetto 1**

FASCE RETRIBUTIVE a decorrere dall'1/6/1999  
(valori assoluti annui lordi x 1000)  
(art. 57, 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<sup>a</sup> e successive.

**ALLEGATO L**  
(Allegato L del CCL 1998-2001)

| 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**  
(Allegato M del CCL 1998-2001)

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

| Ex<br>Posizione<br>funzionale | Categoria       | Trattamento<br>tabellare<br>iniziale<br>annuo lordo<br>CCL 1°<br>biennio<br>(A) | Incrementi<br>dal<br>1/7/2000<br>(B) | Totale<br>Tabellare<br>iniziale<br>( C ) | Valore comune<br>delle indennità<br>di<br>qualificazione<br>professionale<br>(D) | Nuovo<br>trattamento<br>economico<br>iniziale<br>annuo lordo<br>dal 1/7/2000<br>(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<br>Posizione<br>funzionale | Categoria       | Trattamento<br>tabellare<br>iniziale<br>annuo lordo<br>dal 1/7/2000<br>(A) | Incrementi<br>dal<br>1/1/2001<br>(B) | Totale<br>Tabellare<br>iniziale<br>( C ) | Valore comune<br>delle indennità<br>di<br>qualificazione<br>professionale<br>(D) | Nuovo<br>trattamento<br>economico<br>iniziale<br>annuo lordo<br>dal 1/1/2001<br>(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.

**ALLEGATO N**  
(Allegato N del CCL 1998-2001)

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

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

**PROSPETTO 2**  
**DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE**

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

**ALLEGATO O**  
(Allegato O del CCL 1998-2001)

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

|                  |                   |                   |                   |                   |                   |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Ds<br>24.633.000 | Ds1<br>26.096.000 | Ds2<br>27.561.000 | Ds3<br>29.104.000 | Ds4<br>30.385.000 | Ds5<br>31.722.000 |
| D<br>22.097.000  | D1<br>23.364.000  | D2<br>24.520.000  | D3<br>25.664.000  | D4<br>26.820.000  | Ds5<br>28.000.000 |
| C<br>19.509.000  | C1<br>20.498.000  | C2<br>21.642.000  | C3<br>22.798.000  | C4<br>24.496.000  |                   |
| Bs<br>16.551.000 | Bs1<br>17.451.000 | Bs2<br>18.330.000 | Bs3<br>18.954.000 | Bs4<br>19.990.000 |                   |
| B<br>15.631.000  | B1<br>16.432.000  | B2<br>17.263.000  | B3<br>17.787.000  | B4<br>18.411.000  |                   |
| A<br>13.635.000  | A1<br>14.347.000  | A2<br>15.042.000  | A3<br>15.454.000  | A4<br>15.928.000  |                   |

**PROSPETTO 2**  
**DIFFERENZA ANNUA TRA LE FASCE**

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

**ALLEGATO P**  
(Allegato P del CCL 1998-2001)

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)–<br>collaboratore professionale assistente sociale – collaboratore<br>amministrativo professionale – collaboratore tecnico-professionale                                   | ---                          |
| 11. | Collaboratore prof. Sanitario :<br>a) infermiere – infermiere pediatrico - assistente sanitario – ostetrica<br>b) tecnico sanitario di radiologia medica                                                                                          | 840.000<br>2.400.000         |
| 12. | Collaboratore prof. Sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto n.13)<br>collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore<br>tecnico-professionale esperto – collaboratore professionale assistente<br>sociale esperto | ---                          |
| 13. | Collaboratore prof. Sanitario esperto:<br>a) ex operatore professionale dirigente<br>b) tecnico sanitario di radiologia medica                                                                                                                    | 660.000<br>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***( Allegato Q del CCL 1998-2001)*

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                               |

**ALLEGATO R***(Allegato R del CCL 1998-2001)*Tabelle indennità integrativa speciale<sup>129</sup> per le diverse categorieCategorie e Posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi dell'IIS)

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

<sup>129</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente T. U. (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

**ALLEGATO S**  
(Allegato A del CCL 2002-2005)

| Ex - Livelli | Fasce       | AUMENTI mensili (in euro) |              |
|--------------|-------------|---------------------------|--------------|
|              |             | dal 1/1/2002              | dal 1/1/2003 |
| VIII bis     | <b>DS 2</b> | 47,30                     | 52,10        |
| VIII         | <b>DS</b>   | 43,90                     | 48,30        |
| VII          | <b>D</b>    | 40,70                     | 44,80        |
| VI           | <b>C</b>    | 37,50                     | 41,20        |
| V            | <b>BS</b>   | 33,90                     | 37,30        |
| IV           | <b>B</b>    | 32,70                     | 36,00        |
| III          | <b>A</b>    | 30,20                     | 33,30        |

**Sviluppo della tabella A per fasce**

| Ex - Livelli | Fasce       | AUMENTI mensili (in euro) |              |
|--------------|-------------|---------------------------|--------------|
|              |             | dal 1/1/2002              | dal 1/1/2003 |
|              | <b>DS 5</b> | 52,20                     | 57,50        |
|              | <b>DS 4</b> | 50,70                     | 55,80        |
|              | <b>DS 3</b> | 49,20                     | 54,10        |
| VIII bis     | <b>DS 2</b> | 47,30                     | 52,10        |
|              | <b>DS 1</b> | 45,60                     | 50,20        |
| VIII         | <b>DS</b>   | 43,90                     | 48,30        |
|              | <b>D 5</b>  | 47,60                     | 52,40        |
|              | <b>D 4</b>  | 46,20                     | 50,90        |
|              | <b>D 3</b>  | 44,90                     | 49,40        |
|              | <b>D 2</b>  | 43,50                     | 47,90        |
|              | <b>D 1</b>  | 42,20                     | 46,40        |
| VII          | <b>D</b>    | 40,70                     | 44,80        |
|              | <b>C 4</b>  | 43,30                     | 47,70        |
|              | <b>C 3</b>  | 41,30                     | 45,50        |
|              | <b>C 2</b>  | 40,00                     | 44,00        |
|              | <b>C 1</b>  | 38,60                     | 42,50        |
| VI           | <b>C</b>    | 37,50                     | 41,20        |
|              | <b>BS 4</b> | 37,90                     | 41,70        |
|              | <b>BS 3</b> | 36,70                     | 40,40        |
|              | <b>BS 2</b> | 35,90                     | 39,60        |
|              | <b>BS1</b>  | 34,90                     | 38,50        |
| V            | <b>BS</b>   | 33,90                     | 37,30        |
|              | <b>B 4</b>  | 35,90                     | 39,60        |
|              | <b>B 3</b>  | 35,20                     | 38,80        |
|              | <b>B 2</b>  | 34,60                     | 38,10        |
|              | <b>B 1</b>  | 33,60                     | 37,00        |
| IV           | <b>B</b>    | 32,70                     | 36,00        |
|              | <b>A 4</b>  | 32,90                     | 36,30        |
|              | <b>A 3</b>  | 32,40                     | 35,70        |
|              | <b>A 2</b>  | 31,90                     | 35,10        |
|              | <b>A 1</b>  | 31,10                     | 34,20        |
| III          | <b>A</b>    | 30,20                     | 33,30        |

**ALLEGATO T**  
(Allegato B del CCL 2002-2005)

**Prospetto 1**  
**Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/1/2002**

| Ex<br>Posizione<br>funzionale | Categoria       | Trattamento<br>tabellare<br>iniziale annuo<br>lordo da<br>1/1/2001 in<br>lire<br>(A) | Trattamento<br>tabellare<br>iniziale<br>annuo lordo<br>da 1/1/2001<br>in euro<br>(B) | Incremento<br>annuo da<br>1/1/2002<br>in euro<br>(C) | Totale<br>Tabellare<br>iniziale in<br>euro<br>(D) | Valore<br>comune delle<br>indennità di<br>qualificazione<br>professionale<br>in euro<br>(E) | Nuovo<br>trattamento<br>economico<br>iniziale<br>annuo<br>lordo da<br>1/1/2002<br>in euro<br>(F) |
|-------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I - II - III                  | A               | 13.413.000,00                                                                        | 6.927,24                                                                             | 362,40                                               | 7.289,64                                          | 114,65                                                                                      | 7.404,29                                                                                         |
| IV                            | B               | 14.689.000,00                                                                        | 7.586,24                                                                             | 392,40                                               | 7.978,64                                          | 486,50                                                                                      | 8.465,14                                                                                         |
| V                             | B livello super | 16.329.000,00                                                                        | 8.433,22                                                                             | 406,80                                               | 8.840,02                                          | 114,65                                                                                      | 8.954,68                                                                                         |
| VI                            | C               | 17.847.000,00                                                                        | 9.217,21                                                                             | 450,00                                               | 9.667,21                                          | 858,35                                                                                      | 10.525,56                                                                                        |
| VII                           | D               | 20.435.000,00                                                                        | 10.553,80                                                                            | 488,40                                               | 11.042,20                                         | 858,35                                                                                      | 11.900,55                                                                                        |
| VIII                          | D livello super | 22.971.000,00                                                                        | 11.863,53                                                                            | 526,80                                               | 12.390,33                                         | 858,35                                                                                      | 13.248,68                                                                                        |

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2002, il trattamento economico iniziale di cui alla colonna F per il personale già di ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico DS) è pari ad € 14.024,66. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

**Prospetto 2**  
**Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/1/2003**

| Ex<br>Posizione<br>funzionale | Categoria       | Trattamento<br>tabellare<br>iniziale annuo<br>lordo al<br>31/12/2002<br>(A) | Indennità<br>integrativa<br>speciale <sup>130</sup><br>al<br>31/12/2002<br>(B) | Incremento<br>annuo da<br>1/1/2003<br>(C) | Totale<br>tabellare<br>iniziale<br>(D) | Valore<br>comune delle<br>indennità di<br>qualificazione<br>professionale<br>(E) | Nuovo<br>trattamento<br>economico<br>iniziale<br>annuo<br>lordo da<br>1/1/2003<br>(F) |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| I - II - III                  | A               | 7.289,64                                                                    | 6.237,77                                                                       | 399,60                                    | 13.927,01                              | 114,65                                                                           | 14.041,66                                                                             |
| IV                            | B               | 7.978,64                                                                    | 6.276,50                                                                       | 432,00                                    | 14.687,14                              | 486,50                                                                           | 15.173,64                                                                             |
| V                             | B livello super | 8.840,02                                                                    | 6.319,88                                                                       | 447,60                                    | 15.607,50                              | 114,65                                                                           | 15.722,16                                                                             |
| VI                            | C               | 9.667,21                                                                    | 6.372,56                                                                       | 494,40                                    | 16.534,17                              | 858,35                                                                           | 17.392,52                                                                             |
| VII                           | D               | 11.042,20                                                                   | 6.446,42                                                                       | 537,60                                    | 18.026,22                              | 858,35                                                                           | 18.884,57                                                                             |
| VIII                          | D livello super | 12.390,33                                                                   | 6.537,31                                                                       | 579,60                                    | 19.507,24                              | 858,35                                                                           | 20.365,59                                                                             |

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2003, il trattamento economico iniziale di cui alla colonna F per il personale già di ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari ad € 21.164,37, ivi compreso il conglobamento dell'I.I.S. pari ad € 6.557,97. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

<sup>130</sup> A far data dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare [Cfr. Art. 87 del presente T. U. (Art. 27 del CCL 2002-2005)].

**ALLEGATO U**  
(Allegato C del CCL 2002-2005)

**Prospetto 1**

Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2002)

|                 |                  |                  |                  |                  |                  |
|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ds<br>13.248,68 | Ds1<br>14.024,66 | Ds2<br>14.801,67 | Ds3<br>15.621,36 | Ds4<br>16.300,94 | Ds5<br>17.009,45 |
| D<br>11.900,55  | D1<br>12.572,90  | D2<br>13.185,52  | D3<br>13.793,15  | D4<br>14.405,77  | D5<br>15.031,99  |
| C<br>10.525,56  | C1<br>11.049,53  | C2<br>11.657,16  | C3<br>12.269,78  | C4<br>13.170,73  |                  |
| Bs<br>8.954,68  | Bs1<br>9.431,49  | Bs2<br>9.897,45  | Bs3<br>10.229,32 | Bs4<br>10.778,77 |                  |
| B<br>8.465,14   | B1<br>8.889,62   | B2<br>9.330,80   | B3<br>9.608,62   | B4<br>9.939,29   |                  |
| A<br>7.404,29   | A1<br>7.782,81   | A2<br>8.151,34   | A3<br>8.370,12   | A4<br>8.620,93   |                  |

**Prospetto 2**

Differenza annua tra le fasce

|                 |               |               |               |               |                |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Ds<br>13.248,68 | Ds1<br>775,98 | Ds2<br>777,01 | Ds3<br>819,69 | Ds4<br>679,58 | Ds 5<br>708,51 |
| D<br>11.900,55  | D1<br>672,35  | D2<br>612,62  | D3<br>607,63  | D4<br>612,62  | D5<br>626,22   |
| C<br>10.525,56  | C1<br>523,97  | C2<br>607,63  | C3<br>612,62  | C4<br>900,95  |                |
| Bs<br>8.954,68  | Bs1<br>476,81 | Bs2<br>465,96 | Bs3<br>331,87 | Bs4<br>549,45 |                |
| B<br>8.465,14   | B1<br>424,48  | B2<br>441,18  | B3<br>277,82  | B4<br>330,67  |                |
| A<br>7.404,29   | A1<br>378,52  | A2<br>368,53  | A3<br>218,78  | A4<br>250,81  |                |

**ALLEGATO V**  
(Allegato D del CCL 2002-2005)

**Prospetto 1**

Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dal 1.1.2003 comprensivi degli  
aumenti all'1/1/2002)

|           |           |           |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ds        | Ds1       | Ds2       | Ds3       | Ds4       | Ds5       | Ds6 (*)   |
| 20.365,59 | 21.164,37 | 21.984,84 | 22.828,53 | 23.528,51 | 24.257,42 | 25.257,42 |
| D         | D1        | D2        | D3        | D4        | D5        | D6 (*)    |
| 18.884,57 | 19.576,12 | 20.206,74 | 20.832,37 | 21.462,99 | 22.107,21 | 22.907,21 |
| C         | C1        | C2        | C3        | C4        | C5        |           |
| 17.392,52 | 17.932,09 | 18.557,72 | 19.188,34 | 20.115,69 | 21.087,86 |           |
| Bs        | Bs1       | Bs2       | Bs3       | Bs4       | Bs5 (*)   |           |
| 15.722,16 | 16.231,37 | 16.692,53 | 17.034,00 | 17.599,05 | 18.182,84 |           |
| B         | B1        | B2        | B3        | B4        | B5 (*)    |           |
| 15.173,64 | 15.610,12 | 16.064,50 | 16.350,72 | 16.690,99 | 17.038,34 |           |
| A         | A1        | A2        | A3        | A4        | A5 (*)    |           |
| 14.041,66 | 14.430,98 | 14.810,31 | 15.036,29 | 15.294,30 | 15.556,74 |           |

(\*) A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCL

**Prospetto 2**

Differenza annua tra le fasce

|           |        |        |        |        |        |          |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Ds        | Ds1    | Ds2    | Ds3    | Ds4    | Ds5    | Ds6      |
| 20.365,59 | 798,78 | 820,47 | 843,69 | 699,98 | 728,91 | 1.000,00 |
| D         | D1     | D2     | D3     | D4     | D5     | D6       |
| 18.884,57 | 691,55 | 630,62 | 625,63 | 630,62 | 644,22 | 800,00   |
| C         | C1     | C2     | C3     | C4     | C5     |          |
| 17.392,52 | 539,57 | 625,63 | 630,62 | 927,35 | 972,17 |          |
| Bs        | Bs1    | Bs2    | Bs3    | Bs4    | Bs5    |          |
| 15.722,16 | 490,01 | 480,36 | 341,47 | 565,05 | 583,79 |          |
| B         | B1     | B2     | B3     | B4     | B5     |          |
| 15.173,64 | 436,48 | 454,38 | 286,22 | 340,27 | 347,35 |          |
| A         | A1     | A2     | A3     | A4     | A5     |          |
| 14.041,66 | 389,32 | 379,33 | 225,98 | 258,01 | 262,44 |          |

**ALLEGATO W**  
(Allegato E del CCL 2002-2005)

**VALORI ANNUI LORDI DELL' INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA DA  
CORRISPONDERE PER DODICI MENSILITA'**

| <b>PROFILO</b>                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Valore annuo lordo indennità</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| commesso - ausiliario specializzato                                                                                                                                                                                                                    | ---                                 |
| ausiliario specializzato (ex ausiliario socio-sanitario specializzato)                                                                                                                                                                                 | 278,89                              |
| operatore tecnico - coadiutore amministrativo – coadiutore amministrativo esperto                                                                                                                                                                      | ---                                 |
| operatore tecnico specializzato – operatore socio sanitario                                                                                                                                                                                            | ---                                 |
| puericultrice                                                                                                                                                                                                                                          | 640,41                              |
| infermiere generico                                                                                                                                                                                                                                    | 764,36                              |
| puericultrice esperta                                                                                                                                                                                                                                  | 640,41                              |
| infermiere generico esperto                                                                                                                                                                                                                            | 764,36                              |
| assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico                                                                                                                                                                                         | ---                                 |
| operatore tecnico specializzato esperto                                                                                                                                                                                                                | ---                                 |
| collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili a) e b) di cui al punto successivo)<br>collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo<br>professionale – collaboratore tecnico-professionale                           | ---                                 |
| collaboratore prof. sanitario :<br>a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario – ostetrica<br>b) tecnico sanitario di radiologia medica                                                                                               | 433,82<br>1.239,50                  |
| collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto successivo) -<br>collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico<br>professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto | ---                                 |
| collaboratore prof. sanitario esperto:<br>a) ex “Ostetrica-capo”; ex “Maestra-ostetrica”; ex “Capo-area servizio<br>infermieristico”; “Responsabile infermieristico di Dipartimento”<br><br>b) tecnico sanitario di radiologia medica                  | 340,86<br><br>1.239,50              |

La presente tabella sostituisce la tabella allegato P relativa al II Biennio economico 2000-2001, ai sensi dell'art. 88, comma 2 del presente contratto.

**ALLEGATO X**  
(Allegato F del CCL 2002-2005)

**Incrementi mensili con sviluppo  
per fasce**

Valori in Euro

| <i>Posizione<br/>economica</i> | <i>Dal 1.1.04</i> | <i>Dal 1.2.05</i> | <i>Dal 31.12.05</i> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| <b>DS6</b>                     | 55,25             | 71,46             | 5,93                |
| <b>DS5</b>                     | 53,06             | 68,63             | 5,70                |
| <b>DS4</b>                     | 51,46             | 66,57             | 5,52                |
| <b>DS3</b>                     | 49,93             | 64,59             | 5,36                |
| <b>DS2</b>                     | 48,08             | 62,20             | 5,16                |
| <b>DS1</b>                     | 46,29             | 59,88             | 4,97                |
| <b>DS</b>                      | 44,54             | 57,62             | 4,78                |
| <b>D6</b>                      | 50,10             | 64,81             | 5,38                |
| <b>D5</b>                      | 48,35             | 62,55             | 5,19                |
| <b>D4</b>                      | 46,94             | 60,73             | 5,04                |
| <b>D3</b>                      | 45,56             | 58,94             | 4,89                |
| <b>D2</b>                      | 44,19             | 57,17             | 4,74                |
| <b>D1</b>                      | 42,81             | 55,39             | 4,60                |
| <b>D</b>                       | 41,30             | 53,43             | 4,43                |
| <b>C5</b>                      | 46,12             | 59,66             | 4,95                |
| <b>C4</b>                      | 43,99             | 56,91             | 4,72                |
| <b>C3</b>                      | 41,96             | 54,29             | 4,51                |
| <b>C2</b>                      | 40,58             | 52,51             | 4,36                |
| <b>C1</b>                      | 39,21             | 50,74             | 4,21                |
| <b>C</b>                       | 38,03             | 49,21             | 4,08                |
| <b>BS5</b>                     | 39,76             | 51,45             | 4,27                |
| <b>BS4</b>                     | 38,48             | 49,79             | 4,13                |
| <b>BS3</b>                     | 37,25             | 48,19             | 4,00                |
| <b>BS2</b>                     | 36,50             | 47,23             | 3,92                |
| <b>BS1</b>                     | 35,45             | 45,87             | 3,81                |
| <b>BS</b>                      | 34,38             | 44,48             | 3,69                |
| <b>B5</b>                      | 37,26             | 48,21             | 4,00                |
| <b>B4</b>                      | 36,50             | 47,22             | 3,92                |
| <b>B3</b>                      | 35,75             | 46,26             | 3,84                |
| <b>B2</b>                      | 35,13             | 45,45             | 3,77                |
| <b>B1</b>                      | 34,13             | 44,17             | 3,67                |
| <b>B</b>                       | 33,18             | 42,93             | 3,56                |
| <b>A5</b>                      | 34,01             | 44,02             | 3,65                |
| <b>A4</b>                      | 33,44             | 43,27             | 3,59                |
| <b>A3</b>                      | 32,87             | 42,54             | 3,53                |
| <b>A2</b>                      | 32,38             | 41,90             | 3,48                |
| <b>A1</b>                      | 31,55             | 40,83             | 3,39                |
| <b>A</b>                       | 30,70             | 39,73             | 3,30                |

**ALLEGATO Y**  
(Allegato G del CCL 2002-2005)

**Tabellari annui e sviluppo per fasce**

Valori in Euro per 12 mensilità

| <i>Posizione<br/>economica</i> | <i>Tabellare al<br/>31.12.2003</i> | <i>Tabellare dal<br/>01.01.2004</i> | <i>Tabellare dal<br/>01.02.2005</i> | <i>Tabellare dal<br/>31.12.2005</i> |
|--------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>DS6</b>                     | 25.257,42                          | 25.920,40                           | 26.777,94                           | 26.849,10                           |
| <b>DS5</b>                     | 24.257,42                          | 24.894,13                           | 25.717,72                           | 25.786,06                           |
| <b>DS4</b>                     | 23.528,51                          | 24.146,08                           | 24.944,91                           | 25.011,21                           |
| <b>DS3</b>                     | 22.828,53                          | 23.427,71                           | 24.202,78                           | 24.267,10                           |
| <b>DS2</b>                     | 21.984,84                          | 22.561,86                           | 23.308,28                           | 23.370,23                           |
| <b>DS1</b>                     | 21.164,37                          | 21.719,83                           | 22.438,40                           | 22.498,04                           |
| <b>DS</b>                      | 20.365,59                          | 20.900,07                           | 21.591,52                           | 21.648,90                           |
| <b>D6</b>                      | 22.907,21                          | 23.508,46                           | 24.286,20                           | 24.350,74                           |
| <b>D5</b>                      | 22.107,21                          | 22.687,44                           | 23.438,02                           | 23.500,31                           |
| <b>D4</b>                      | 21.462,99                          | 22.026,30                           | 22.755,01                           | 22.815,48                           |
| <b>D3</b>                      | 20.832,37                          | 21.379,11                           | 22.086,41                           | 22.145,11                           |
| <b>D2</b>                      | 20.206,74                          | 20.737,05                           | 21.423,11                           | 21.480,04                           |
| <b>D1</b>                      | 19.576,12                          | 20.089,86                           | 20.754,51                           | 20.809,67                           |
| <b>D</b>                       | 18.884,57                          | 19.380,15                           | 20.021,31                           | 20.074,52                           |
| <b>C5</b>                      | 21.087,86                          | 21.641,31                           | 22.357,29                           | 22.416,70                           |
| <b>C4</b>                      | 20.115,69                          | 20.643,61                           | 21.326,57                           | 21.383,25                           |
| <b>C3</b>                      | 19.188,34                          | 19.691,90                           | 20.343,38                           | 20.397,44                           |
| <b>C2</b>                      | 18.557,72                          | 19.044,71                           | 19.674,78                           | 19.727,07                           |
| <b>C1</b>                      | 17.932,09                          | 18.402,65                           | 19.011,48                           | 19.062,00                           |
| <b>C</b>                       | 17.392,52                          | 17.848,91                           | 18.439,41                           | 18.488,42                           |
| <b>BS5</b>                     | 18.182,84                          | 18.659,99                           | 19.277,33                           | 19.328,56                           |
| <b>BS4</b>                     | 17.599,05                          | 18.060,86                           | 18.658,38                           | 18.707,97                           |
| <b>BS3</b>                     | 17.034,00                          | 17.480,97                           | 18.059,30                           | 18.107,30                           |
| <b>BS2</b>                     | 16.692,53                          | 17.130,53                           | 17.697,27                           | 17.744,30                           |
| <b>BS1</b>                     | 16.213,37                          | 16.638,78                           | 17.189,26                           | 17.234,94                           |
| <b>BS</b>                      | 15.722,16                          | 16.134,67                           | 16.668,47                           | 16.712,76                           |
| <b>B5</b>                      | 17.038,34                          | 17.485,42                           | 18.063,91                           | 18.111,91                           |
| <b>B4</b>                      | 16.690,99                          | 17.128,95                           | 17.695,64                           | 17.742,67                           |
| <b>B3</b>                      | 16.350,72                          | 16.779,74                           | 17.334,88                           | 17.380,95                           |
| <b>B2</b>                      | 16.064,50                          | 16.486,00                           | 17.031,42                           | 17.076,68                           |
| <b>B1</b>                      | 15.610,12                          | 16.019,69                           | 16.549,68                           | 16.593,66                           |
| <b>B</b>                       | 15.173,64                          | 15.571,74                           | 16.086,91                           | 16.129,67                           |
| <b>A5</b>                      | 15.556,74                          | 15.964,90                           | 16.493,08                           | 16.536,92                           |
| <b>A4</b>                      | 15.294,30                          | 15.695,57                           | 16.214,84                           | 16.257,93                           |
| <b>A3</b>                      | 15.036,29                          | 15.430,78                           | 15.941,29                           | 15.983,66                           |
| <b>A2</b>                      | 14.810,31                          | 15.198,87                           | 15.701,70                           | 15.743,43                           |
| <b>A1</b>                      | 14.430,98                          | 14.809,57                           | 15.299,53                           | 15.340,19                           |
| <b>A</b>                       | 14.041,66                          | 14.410,03                           | 14.886,77                           | 14.926,33                           |

**ALLEGATO Z***( Allegato H del CCL 2002-2005)***Valori annui lordi dell'indennità professionale specifica da corrispondere per dodici mensilità**

| <b>Profilo</b>                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Valore annuo lordo indennità</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| commesso - ausiliario specializzato                                                                                                                                                                                                                       | ---                                 |
| ausiliario specializzato<br>(ex ausiliario socio sanitario specializzato)                                                                                                                                                                                 | 278,89                              |
| operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto                                                                                                                                                                         | ---                                 |
| operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario                                                                                                                                                                                               | ---                                 |
| puericultrice                                                                                                                                                                                                                                             | 640,41                              |
| infermiere generico                                                                                                                                                                                                                                       | 764,36                              |
| puericultrice esperta                                                                                                                                                                                                                                     | 640,41                              |
| infermiere generico esperto                                                                                                                                                                                                                               | 764,36                              |
| assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico                                                                                                                                                                                            | ---                                 |
| operatore tecnico specializzato esperto                                                                                                                                                                                                                   | ---                                 |
| collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - collaboratore professionale assistente sociale – collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico-professionale                                          | ---                                 |
| collaboratore professionale sanitario:<br>1. infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario – ostetrica;                                                                                                                                       | 433,82                              |
| 2. tecnico sanitario di radiologia medica                                                                                                                                                                                                                 | 1.239,50                            |
| collaboratore prof. Sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto successivo) esperto – collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto  | ---                                 |
| collaboratore prof. sanitario esperto:<br>1. ex “Ostetrica-capo”; ex “Maestra-ostetrica”; ex “Capo-area servizio infermieristico”; “Responsabile infermieristico di Dipartimento”; infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica; | 433,82                              |
| 2. tecnico sanitario di radiologia medica                                                                                                                                                                                                                 | 1.239,50                            |

**ALLEGATO AA**  
( Tabella A del CCL 2006-2009)

**Tab ella A**

**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2006 | Rideterminato<br>dal 1.2.2007 <sup>①</sup> |
|---------------------|--------------|--------------------------------------------|
| DS6                 | 10,89        | 132,64                                     |
| DS5                 | 10,46        | 127,39                                     |
| DS4                 | 10,15        | 123,55                                     |
| DS3                 | 9,85         | 119,88                                     |
| DS2                 | 9,48         | 115,44                                     |
| DS1                 | 9,13         | 111,14                                     |
| DS                  | 8,78         | 106,94                                     |
| D6                  | 9,88         | 120,29                                     |
| D5                  | 9,53         | 116,09                                     |
| D4                  | 9,26         | 112,71                                     |
| D3                  | 8,98         | 109,39                                     |
| D2                  | 8,71         | 106,10                                     |
| D1                  | 8,44         | 102,80                                     |
| D                   | 8,14         | 99,16                                      |
| C5                  | 9,09         | 110,73                                     |
| C4                  | 8,68         | 105,62                                     |
| C3                  | 8,28         | 100,76                                     |
| C2                  | 8,00         | 97,45                                      |
| C1                  | 7,73         | 94,16                                      |
| C                   | 7,72         | 91,32                                      |
| BS5                 | 7,84         | 95,48                                      |
| BS4                 | 7,59         | 92,40                                      |
| BS3                 | 7,35         | 89,44                                      |
| BS2                 | 7,20         | 87,65                                      |
| BS1                 | 6,99         | 85,13                                      |
| BS                  | 6,78         | 82,55                                      |
| B5                  | 7,35         | 89,47                                      |
| B4                  | 7,20         | 87,64                                      |
| B3                  | 7,05         | 85,85                                      |
| B2                  | 6,93         | 84,35                                      |
| B1                  | 6,73         | 81,97                                      |
| B                   | 6,54         | 79,67                                      |
| A5                  | 6,71         | 81,68                                      |
| A4                  | 6,60         | 80,30                                      |
| A3                  | 6,48         | 78,94                                      |
| A2                  | 6,39         | 77,76                                      |
| A1                  | 6,22         | 75,77                                      |
| A                   | 6,06         | 73,73                                      |

<sup>①</sup> Il valore a decorrere dal 1.2.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

**ALLEGATO BB**  
( Tabella B del CCL 2006-2009)

## Tabella B

### Nuova retribuzione tabellare

Valori annui in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2006 | Dal 1.2.2007 |
|---------------------|--------------|--------------|
| DS6                 | 26.979,78    | 28.440,78    |
| DS5                 | 25.911,58    | 27.314,74    |
| DS4                 | 25.133,01    | 26.493,81    |
| DS3                 | 24.385,30    | 25.705,66    |
| DS2                 | 23.483,99    | 24.755,51    |
| DS1                 | 22.607,60    | 23.831,72    |
| DS                  | 21.754,26    | 22.932,18    |
| D6                  | 24.469,30    | 25.794,22    |
| D5                  | 23.614,67    | 24.893,39    |
| D4                  | 22.926,60    | 24.168,00    |
| D3                  | 22.252,87    | 23.457,79    |
| D2                  | 21.584,56    | 22.753,24    |
| D1                  | 20.910,95    | 22.043,27    |
| D                   | 20.172,20    | 21.264,44    |
| C5                  | 22.525,78    | 23.745,46    |
| C4                  | 21.487,41    | 22.650,69    |
| C3                  | 20.496,80    | 21.606,56    |
| C2                  | 19.823,07    | 20.896,47    |
| C1                  | 19.154,76    | 20.191,92    |
| C                   | 18.581,06    | 19.584,26    |
| BS5                 | 19.422,64    | 20.474,32    |
| BS4                 | 18.799,05    | 19.816,77    |
| BS3                 | 18.195,50    | 19.180,58    |
| BS2                 | 17.830,70    | 18.796,10    |
| BS1                 | 17.318,82    | 18.256,50    |
| BS                  | 16.794,12    | 17.703,36    |
| B5                  | 18.200,11    | 19.185,55    |
| B4                  | 17.829,07    | 18.794,35    |
| B3                  | 17.465,55    | 18.411,15    |
| B2                  | 17.159,84    | 18.088,88    |
| B1                  | 16.674,42    | 17.577,30    |
| B                   | 16.208,15    | 17.085,71    |
| A5                  | 16.617,44    | 17.517,08    |
| A4                  | 16.337,13    | 17.221,53    |
| A3                  | 16.061,42    | 16.930,94    |
| A2                  | 15.820,11    | 16.676,55    |
| A1                  | 15.414,83    | 16.249,43    |
| A                   | 14.999,05    | 15.811,09    |

**ALLEGATO CC**  
( *Tabella C del CCL 2006-2009*)

## Tabella C

### Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 gennaio 2006

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

|           |            |            |            |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Ds</b> | <b>Ds1</b> | <b>Ds2</b> | <b>Ds3</b> | <b>Ds4</b> | <b>Ds5</b> | <b>Ds6</b> |
| 21.754,26 | 22.607,60  | 23.483,99  | 24.385,30  | 25.133,01  | 25.911,58  | 26.979,78  |
| <b>D</b>  | <b>D1</b>  | <b>D2</b>  | <b>D3</b>  | <b>D4</b>  | <b>D5</b>  | <b>D6</b>  |
| 20.172,20 | 20.910,95  | 21.584,56  | 22.252,87  | 22.926,60  | 23.614,67  | 24.469,30  |
| <b>C</b>  | <b>C1</b>  | <b>C2</b>  | <b>C3</b>  | <b>C4</b>  | <b>C5</b>  |            |
| 18.581,06 | 19.154,76  | 19.823,07  | 20.496,80  | 21.487,41  | 22.525,78  |            |
| <b>Bs</b> | <b>Bs1</b> | <b>Bs2</b> | <b>Bs3</b> | <b>Bs4</b> | <b>Bs5</b> |            |
| 16.794,12 | 17.318,82  | 17.830,70  | 18.195,50  | 18.799,05  | 19.422,64  |            |
| <b>B</b>  | <b>B1</b>  | <b>B2</b>  | <b>B3</b>  | <b>B4</b>  | <b>B5</b>  |            |
| 16.208,15 | 16.674,42  | 17.159,84  | 17.465,55  | 17.829,07  | 18.200,11  |            |
| <b>A</b>  | <b>A1</b>  | <b>A2</b>  | <b>A3</b>  | <b>A4</b>  | <b>A5</b>  |            |
| 14.999,05 | 15.414,83  | 15.820,11  | 16.061,42  | 16.337,13  | 16.617,44  |            |

### Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2006

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

|           |            |            |            |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Ds</b> | <b>Ds1</b> | <b>Ds2</b> | <b>Ds3</b> | <b>Ds4</b> | <b>Ds5</b> | <b>Ds6</b> |
| —         | 853,34     | 876,39     | 901,31     | 747,71     | 778,57     | 1.068,20   |
| <b>D</b>  | <b>D1</b>  | <b>D2</b>  | <b>D3</b>  | <b>D4</b>  | <b>D5</b>  | <b>D6</b>  |
| —         | 738,75     | 673,61     | 668,31     | 673,73     | 688,07     | 854,63     |
| <b>C</b>  | <b>C1</b>  | <b>C2</b>  | <b>C3</b>  | <b>C4</b>  | <b>C5</b>  |            |
| —         | 573,70     | 668,31     | 673,73     | 990,61     | 1.038,37   |            |
| <b>Bs</b> | <b>Bs1</b> | <b>Bs2</b> | <b>Bs3</b> | <b>Bs4</b> | <b>Bs5</b> |            |
| —         | 524,70     | 511,88     | 364,80     | 603,55     | 623,59     |            |
| <b>B</b>  | <b>B1</b>  | <b>B2</b>  | <b>B3</b>  | <b>B4</b>  | <b>B5</b>  |            |
| —         | 466,27     | 485,42     | 305,71     | 363,52     | 371,04     |            |
| <b>A</b>  | <b>A1</b>  | <b>A2</b>  | <b>A3</b>  | <b>A4</b>  | <b>A5</b>  |            |
| —         | 415,78     | 405,28     | 241,31     | 275,71     | 280,31     |            |

**ALLEGATO DD**  
( *Tabella D del CCL 2006-2009*)

## Tabella D

### Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 febbraio 2007

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

|           |            |            |            |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Ds</b> | <b>Ds1</b> | <b>Ds2</b> | <b>Ds3</b> | <b>Ds4</b> | <b>Ds5</b> | <b>Ds6</b> |
| 22.932,18 | 23.831,72  | 24.755,51  | 25.705,66  | 26.493,81  | 27.314,74  | 28.440,78  |
| <b>D</b>  | <b>D1</b>  | <b>D2</b>  | <b>D3</b>  | <b>D4</b>  | <b>D5</b>  | <b>D6</b>  |
| 21.264,44 | 22.043,27  | 22.753,24  | 23.457,79  | 24.168,00  | 24.893,39  | 25.794,22  |
| <b>C</b>  | <b>C1</b>  | <b>C2</b>  | <b>C3</b>  | <b>C4</b>  | <b>C5</b>  |            |
| 19.584,26 | 20.191,92  | 20.896,47  | 21.606,56  | 22.650,69  | 23.745,46  |            |
| <b>Bs</b> | <b>Bs1</b> | <b>Bs2</b> | <b>Bs3</b> | <b>Bs4</b> | <b>Bs5</b> |            |
| 17.703,36 | 18.256,50  | 18.796,10  | 19.180,58  | 19.816,77  | 20.474,32  |            |
| <b>B</b>  | <b>B1</b>  | <b>B2</b>  | <b>B3</b>  | <b>B4</b>  | <b>B5</b>  |            |
| 17.085,71 | 17.577,30  | 18.088,88  | 18.411,15  | 18.794,35  | 19.185,55  |            |
| <b>A</b>  | <b>A1</b>  | <b>A2</b>  | <b>A3</b>  | <b>A4</b>  | <b>A5</b>  |            |
| 15.811,09 | 16.249,43  | 16.676,55  | 16.930,94  | 17.221,53  | 17.517,08  |            |

### Differenza annua tra le fasce dal 1 febbraio 2007

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

|           |            |            |            |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Ds</b> | <b>Ds1</b> | <b>Ds2</b> | <b>Ds3</b> | <b>Ds4</b> | <b>Ds5</b> | <b>Ds6</b> |
| —         | 899,54     | 923,79     | 950,15     | 788,15     | 820,93     | 1.126,04   |
| <b>D</b>  | <b>D1</b>  | <b>D2</b>  | <b>D3</b>  | <b>D4</b>  | <b>D5</b>  | <b>D6</b>  |
| —         | 778,83     | 709,97     | 704,55     | 710,21     | 725,39     | 900,83     |
| <b>C</b>  | <b>C1</b>  | <b>C2</b>  | <b>C3</b>  | <b>C4</b>  | <b>C5</b>  |            |
| —         | 607,66     | 704,55     | 710,09     | 1.044,13   | 1.094,77   |            |
| <b>Bs</b> | <b>Bs1</b> | <b>Bs2</b> | <b>Bs3</b> | <b>Bs4</b> | <b>Bs5</b> |            |
| —         | 553,14     | 539,60     | 384,48     | 636,19     | 657,55     |            |
| <b>B</b>  | <b>B1</b>  | <b>B2</b>  | <b>B3</b>  | <b>B4</b>  | <b>B5</b>  |            |
| —         | 491,59     | 511,58     | 322,27     | 383,20     | 391,20     |            |
| <b>A</b>  | <b>A1</b>  | <b>A2</b>  | <b>A3</b>  | <b>A4</b>  | <b>A5</b>  |            |
| —         | 438,34     | 427,12     | 254,39     | 290,59     | 295,55     |            |

## **ALLEGATO N. 1**

*( Allegato n. 1 del CCL 1998-2001 come modificato dall'Art. 26, comma 17 e  
dall'Allegato n. 1 del CCL 2002-2005)*

### **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-economali 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: lo 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: lo 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<sup>131</sup> di cui all'art. 20, comma 2 del presente contratto.
- Dall'interno: con le modalità previste dall'art. 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<sup>132</sup>;

<sup>131</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi Amministrazione-OO.SS. 14.4.2008.

<sup>132</sup> Si veda adesso Provv. 22 febbraio 2001.

Accordo tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e le regioni e province autonome di Trento e Bolzano, per la individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'operatore socio-sanitario e per la definizione dell'ordinamento didattico dei corsi di formazione  
(1) (2).

(1) Emanato dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

- per la puericultrice: diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458<sup>133</sup> art. 6, comma 2<sup>134</sup> (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 Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000<sup>135</sup>;
      - 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<sup>136</sup> e successive modificazioni ed integrazioni.

<sup>(2)</sup> Vedi, anche, l'Accordo 16 gennaio 2003.

<sup>133</sup> D.M. 21 ottobre 1991, n. 458.

Regolamento di attuazione dell'art. 11 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, in L. 23 gennaio 1991, n. 21, concernente riserva di posti per il personale appartenente al comparto sanità.

<sup>134</sup> 6. Altri casi di applicazione della riserva.

1. La riserva di cui all'art. 1 è altresì prevista, nella misura della metà - arrotondabile all'unità superiore - dei posti da ricoprire con concorsi pubblici da indire per la copertura dei posti di posizione funzionale corrispondente ai livelli retributivi compresi fra il II ed il V per le figure professionali non rientranti nella disciplina di cui all'art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni ed al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 dicembre 1988, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 306 del 31 dicembre 1988.

2. Tra le figure di cui al primo comma sono ricompresi la puericultrice e l'operatore tecnico addetto all'assistenza, al quale è obbligatoriamente richiesto il possesso del titolo di qualificazione previsto dall'art. 40, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384, che ne istituisce il profilo. Ai concorsi per puericultrice possono essere ammessi i candidati in possesso del diploma di assistente all'infanzia di cui alla L. 30 aprile 1976, n. 338.

<sup>135</sup> Si veda adesso Prov. 22 febbraio 2001.

Accordo tra il Ministro della sanità, il Ministro per la solidarietà sociale e le regioni e province autonome di Trento e Bolzano, per la individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'operatore socio-sanitario e per la definizione dell'ordinamento didattico dei corsi di formazione <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Emanato dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

<sup>(2)</sup> Vedi, anche, l'Accordo 16 gennaio 2003.

<sup>136</sup> D.P.R. 14 marzo 1974, n. 225.

Modifiche al R.D. 2 maggio 1940, n. 1310, sulle mansioni degli infermieri professionali e infermieri generici <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Il presente decreto è stato abrogato dall'art. 1, L. 26 febbraio 1999, n. 42, ad eccezione delle disposizioni contenute nel titolo V.

## **CATEGORIA C**

### **DECLARATORIA**

Appartengono a questa categoria i lavoratori 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.

Appartengono, altresì, a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e pratiche nonché esperienza professionale e specialistica maturata nel sottostante profilo unitamente a 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 DEL RUOLO SANITARIO**

**Puericultrice esperta**: svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

**Infermiere generico esperto**: svolge le funzioni previste dall'art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225<sup>137</sup> e successive modificazioni ed integrazioni

Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale. Il profilo di infermiere generico esperto rimane profilo ad esaurimento.

-----

#### **PERSONALE DEL RUOLO 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 il personale 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.

##### **Operatore tecnico specializzato esperto**

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'U.C.S.C. in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature

---

<sup>137</sup> D.P.R. 14 marzo 1974, n. 225.

Modifiche al R.D. 2 maggio 1940, n. 1310, sulle mansioni degli infermieri professionali e infermieri generici <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Il presente decreto è stato abrogato dall'art. 1, L. 26 febbraio 1999, n. 42, ad eccezione delle disposizioni contenute nel titolo V.

avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.

-----

## **PERSONALE DEL RUOLO 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 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'art. 21 del CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001.

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

- dall'esterno:
  - per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
  - 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 l'operatore tecnico specializzato esperto, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente -ove necessari- a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
  - per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
- dall'interno:
  - per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
  - per il profilo di infermiere generico esperto, trattandosi di profilo ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;

- 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 il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente 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 il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- 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 il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

## **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 L. 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'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, 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 L. 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<sup>138</sup> di cui all'art. 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

<sup>138</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi Amministrazione-OO.SS. 14.4.2008.

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.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.
2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze e/o equiparazioni previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, convengono sull'opportunità che l'U.C.S.C. provveda all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di selezione interna.
3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico-professionali e amministrativo-professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello Super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di selezione dovrà indicare il titolo richiesto.

Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, l'U.C.S.C, in relazione alle proprie esigenze, potrà tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario.

**ALLEGATO N. 2**  
*( Allegato n. 2 del CCL 1998-2001)*

**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 teorico - pratica 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**  
( Allegato n. 3 del CCL 1998-2001)

**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<br/>Biennio Economico 2000-2001</i>                       |                  |
|-----------------------------------------------------|-------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <i>Qualifica</i>                                    | <i>Liv.</i> | <i>Cat.</i>        | <i>Profilo professionale</i>                                        |                                                                         | <b>CATEGORIA</b> |
|                                                     |             |                    | Denominazione Generale:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b> | Denominazione Generale:<br><b>Collaboratore Professionale Sanitario</b> |                  |
|                                                     |             |                    | <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<br/>Biennio Economico 2000-2001</i>                                  |                  |
|-----------------------------------------------------|-------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <i>Qualifica</i>                                    | <i>Liv.</i> | <i>Cat.</i>         | <i>Profilo professionale</i>                                                      |                                                                                     | <b>CATEGORIA</b> |
|                                                     |             |                     | Denominazion<br>e Generale:<br><b>Operatore<br/>Professionale<br/>Sanitario</b>   | Denominazion<br>e Generale:<br><b>Collaboratore<br/>Professionale<br/>Sanitario</b> |                  |
|                                                     |             |                     | <i>AREA TECNICO-SANITARIA</i>                                                     |                                                                                     |                  |
| Tecnico di Laboratorio                              | VI          | C                   | Tecnico Sanitario di<br>Laboratorio Biomedico                                     |                                                                                     | D                |
| Tecnico di Radiologia                               | VI          | C                   | Tecnico Sanitario di Radiologia<br>Medica                                         |                                                                                     | D                |
| Tecnico di Laboratorio                              | VI          | C                   | Tecnico di Neurofiopatologia                                                      |                                                                                     | D                |
| Tecnico di Laboratorio                              | VI          | C                   | Tecnico della Fisiopatologia<br>Cardiocircolatoria e Perfusion<br>Cardiovascolare |                                                                                     | D                |
| Tecnico di Laboratorio                              | VI          | C                   | Odontotecnico                                                                     |                                                                                     | D                |

**PERSONALE SANITARIO**

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

**ALLEGATO N. 4**  
( Allegato n.4 del CCL 1998-2001)

**PERSONALE SANITARIO**

| <i>Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01</i> |             | <i>CCL '98-2001</i> |                                                                     | <i>CCL '98/'01<br/>Biennio Economico 2000-2001</i>                      |                  |
|-----------------------------------------------------|-------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <i>Qualifica</i>                                    | <i>Liv.</i> | <i>Cat.</i>         | <i>Profilo professionale</i>                                        |                                                                         | <b>CATEGORIA</b> |
|                                                     |             |                     | Denominazione Generale:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b> | Denominazione Generale:<br><b>Collaboratore Professionale Sanitario</b> |                  |
|                                                     |             |                     | <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**

| Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01 |      | CCL '98-2001 |                                                                                    | CCL '98/'01<br>Biennio Economico 2000-2001                              |           |
|----------------------------------------------|------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Qualifica                                    | Liv. | Cat.         | Profilo professionale                                                              |                                                                         | CATEGORIA |
|                                              |      |              | Denominazione Generale:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b>                | Denominazione Generale:<br><b>Collaboratore Professionale Sanitario</b> |           |
|                                              |      |              | AREA TECNICO SANITARIA                                                             |                                                                         |           |
| 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**

| Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01 |      | CCL '98-2001 |                                                                      | CCL '98/'01<br>Biennio Economico 2000-2001                              |           |
|----------------------------------------------|------|--------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Qualifica                                    | Liv. | Cat.         | Profilo professionale                                                |                                                                         | CATEGORIA |
|                                              |      |              | Denominazione Generale:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b>  | Denominazione Generale:<br><b>Collaboratore Professionale Sanitario</b> |           |
|                                              |      |              | AREA RIABILITATIVA                                                   |                                                                         |           |
| 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**

| Situazione U.C.S.C. anteriore al CCL '98-'01 |      | CCL '98-2001 |                                                                     | CCL '98/'01<br>Biennio Economico 2000-2001                              |           |
|----------------------------------------------|------|--------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Qualifica                                    | Liv. | Cat.         | Profilo professionale                                               |                                                                         | CATEGORIA |
|                                              |      |              | Denominazione Generale:<br><b>Operatore Professionale Sanitario</b> | Denominazione Generale:<br><b>collaboratore Professionale Sanitario</b> |           |
|                                              |      |              | AREA VIGILANZA E ISPEZIONE                                          |                                                                         |           |
|                                              |      | 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<br/>Biennio Economico 2000-2001</i>    |                  |
|-----------------------------------------------------|-------------|---------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------|
| <i>Qualifica</i>                                    | <i>Liv.</i> | <i>Cat.</i>         | <b>Profilo professionale</b>                      |                                                       | <b>CATEGORIA</b> |
|                                                     |             |                     | <b>Operatore Professionale Assistente Sociale</b> | <b>collaboratore Professionale Assistente Sociale</b> |                  |
|                                                     |             | 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<sup>139</sup>******Assistente sanitario: DM 69/97******Infermiere pediatrico: DM 70/1997******Podologo: DM 666/1994******Igienista dentale: DM 669/1994<sup>140</sup>*****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<sup>141</sup> e DM 23 aprile 1992<sup>142</sup>***

---

<sup>139</sup> D.M. 14 settembre 1994, n. 744 <sup>(1)</sup>.

Regolamento concernente l'individuazione della figura e del relativo profilo professionale del dietista <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Vedi, anche, il D.M. 27 luglio 2000.

<sup>140</sup> D.M. 14 settembre 1994, n. 669.

Regolamento concernente la individuazione della figura e relativo profilo professionale dell'igienista dentale <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Così corretto con avviso pubblicato nella Gazz. Uff. 24 febbraio 1997, n. 45. Vedi, ora, il regolamento approvato con D.M. 15 marzo 1999, n. 137.

<sup>141</sup> R.D. 31 maggio 1928, n. 1334.

Regolamento per l'esecuzione della L. 23 giugno 1927, n. 1264, sulla disciplina delle arti ausiliarie delle professioni sanitarie <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Legge trasfusa nel T.U. delle leggi sanitarie, approvato con R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. Vedi gli artt. 99, comma II, 140-142 e 383-385 del predetto T.U.

**Ottico:** art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334<sup>143</sup> e DM 23 aprile 1992<sup>144</sup>

### **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<sup>145</sup>

**Terapista occupazionale:** DM 136/1997

**Massaggiatore non vedente:** L. 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<sup>146</sup> della L. 23 marzo 1993, n. 84<sup>147</sup>

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della L. 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

---

<sup>142</sup> D.M. 23 aprile 1992.

Disposizioni generali per l'ammissione ai corsi per l'esercizio delle arti ausiliarie di ottico ed odontotecnico nonché per la durata e la conclusione dei corsi stessi <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per la disciplina degli esami di abilitazione, vedi l'O.M. 20 dicembre 1996.

<sup>143</sup> R.D. 31 maggio 1928, n. 1334.

Regolamento per l'esecuzione della L. 23 giugno 1927, n. 1264, sulla disciplina delle arti ausiliarie delle professioni sanitarie <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Legge trasfusa nel T.U. delle leggi sanitarie, approvato con R.D. 27 luglio 1934, n. 1265. Vedi gli artt. 99, comma II, 140-142 e 383-385 del predetto T.U.

<sup>144</sup> D.M. 23 aprile 1992.

Disposizioni generali per l'ammissione ai corsi per l'esercizio delle arti ausiliarie di ottico ed odontotecnico nonché per la durata e la conclusione dei corsi stessi <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Per la disciplina degli esami di abilitazione, vedi l'O.M. 20 dicembre 1996.

<sup>145</sup> D.M. 17 gennaio 1997, n. 57.

Regolamento concernente la individuazione della figura e relativo profilo professionale del tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e psicosociale <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> La figura professionale di cui al presente decreto è stata soppressa dall'art. 1, D.M. 29 marzo 2001, n. 182.

<sup>146</sup> 1. Professione di assistente sociale.

1. L'assistente sociale opera con autonomia tecnico-professionale e di giudizio in tutte le fasi dell'intervento per la prevenzione, il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio e può svolgere attività didattico-formative.

2. L'assistente sociale svolge compiti di gestione, concorre all'organizzazione e alla programmazione e può esercitare attività di coordinamento e di direzione dei servizi sociali.

3. La professione di assistente sociale può essere esercitata in forma autonoma o di rapporto di lavoro subordinato.

4. Nella collaborazione con l'autorità giudiziaria, l'attività dell'assistente sociale ha esclusivamente funzione tecnico-professionale.

<sup>147</sup> L. 23 marzo 1993, n. 84.

Ordinamento della professione di assistente sociale e istituzione dell'albo professionale <sup>(1) (2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Vedi, anche, il D.M. 30 marzo 1998, n. 155. Sull'obbligo del segreto professionale per gli assistenti sociali vedi la L. 3 aprile 2001, n. 119.

<sup>(2)</sup> Modifiche ed integrazioni alla disciplina dell'ordinamento, dei connessi albi, ordini o collegi, nonché alla disciplina dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove, della professione di cui al presente provvedimento, sono state apportate dal D.P.R. 5 giugno 2001, n. 328.

- 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 (Ds)***

##### ***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 L. 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 Ds:***

- Dall'esterno: con le modalità previste dal Regolamento<sup>148</sup> di cui all'art. 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 complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in

<sup>148</sup> Il Regolamento per la disciplina delle selezioni interne per i passaggi da una categoria all'altra; da un profilo all'altro dello stesso o di diverso livello economico, nell'ambito della stessa categoria attualmente in vigore è stato adottato con gli Accordi Amministrazione-OO.SS. 14.4.2008.

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.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.
2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze e/o equiparazioni previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, convengono sull'opportunità che l'U.C.S.C. provveda all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di selezione interna.
3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico-professionali e amministrativo-professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello Super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di selezione dovrà indicare il titolo richiesto.

Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, l'U.C.S.C, in relazione alle proprie esigenze, potrà tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCL 1998-2001**

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 DEL CCL 1998-2001**

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 DEL CCL 1998-2001**

1. Le parti convengono che ai fini dell'applicazione dell'art. 85, 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 DEL CCL 1998-2001**

1. Le parti si danno atto che con riferimento a 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.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 DEL CCL 2002-2005

In relazione all'art. 48 BIS, le parti chiariscono che l'istituto della sospensione è previsto allo scopo di evitare che, nelle more dell'accertamento della responsabilità penale del dipendente per i fatti addebitatigli, si proceda al suo licenziamento, al fine di evitare ulteriori danni morali e materiali che, in caso di proscioglimento pieno, darebbero luogo ad una azione risarcitoria.

Dal momento che la sospensione è, comunque, un provvedimento grave, il comma 2 ne ammette il ricorso a condizione che vi sia stato un rinvio a giudizio e che i fatti contestati siano di gravità tale che accertati darebbero luogo al licenziamento.

Le parti concordano, altresì, che la disapplicazione dell'art. 15 della L. n. 55 del 1990 operata dal T.U. n. 267 del 2000<sup>149</sup> riguardante le disposizioni delle autonomie locali attiene a quel settore. Peraltro la disposizione disapplicata è riassunta nel medesimo Testo Unico per i dipendenti del relativo comparto a riprova della volontà del legislatore di mantenerne la sua permanenza nell'ordinamento.

Le parti, inoltre, per una più agevole lettura delle clausole dell'art. 48 BIS rammentano con riguardo al comma 4, che la lettera a) del comma 1 dell'art. 15 della L. n. 55 riguarda i reati di associazione a delinquere legati al traffico di sostanze stupefacenti, produzione, fabbricazione e distribuzione delle medesime etc. La lettera b), limitatamente agli artt. 316 e 316 bis, riguarda rispettivamente il peculato mediante profitto dell'errore altrui e la malversazione a danno dello Stato. La lettera c) riguarda l'abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o ad un pubblico servizio diverso da quello indicato nella lettera b). La sospensione in questi casi è obbligatoria ove intervenga sentenza di condanna anche non definitiva. La lettera f) riguarda coloro che, con provvedimento definitivo sono stati sottoposti a misure di prevenzione perché indiziati di appartenere ad associazioni mafiose o camorristiche<sup>150</sup>.

<sup>149</sup> Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori e i componenti sugli organi comunque denominati delle aziende sanitarie locali ed ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, gli artt. 58, 59 e 94 dello stesso decreto.

**274. Norme abrogate.**

1. Sono o restano abrogate le seguenti disposizioni:

(...)

p) artt. 15, salvo per quanto riguarda gli amministratori e i componenti degli organi comunque denominati delle aziende sanitarie locali e ospedaliere, i consiglieri regionali, 15-bis e 16 della L. 19 marzo 1990, n. 55;

<sup>150</sup> **15. 1.** Non possono essere candidati alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, presidente della giunta provinciale, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 23 della L. 8 giugno 1990, n. 142, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali, presidente e componente degli organi esecutivi delle comunità montane:

**a)** coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati <sup>(1) (2) (3) (4)</sup>;

**b)** coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli artt. 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale <sup>(5) (6)</sup>;

**c)** coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera b) <sup>(7) (8)</sup>;

**f)** coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 1 della L. 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della L. 13 settembre 1982, n. 646 <sup>(9) (10) (11)</sup>.

<sup>(1)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

Con riguardo al comma 5, si rammenta che si tratta dei delitti contro la P.A. già ricompresi nella L. n. 55 del 1990 ed ora oggetto dell' art. 3 della L. n. 97 del 2001<sup>151</sup> (peculato, concussione,

<sup>(2)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 17-30 ottobre 1996, n. 364 (Gazz. Uff. 6 novembre 1996, n. 45, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera a), come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(3)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(4)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 11-15 febbraio 2002, n. 25 (Gazz. Uff. 20 febbraio 2002, n. 8, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, commi 1 lettera a) 4-bis lettera a) e 4-ter ora sostituiti dall'art. 58, comma 1 lettera a), e dall'art. 59, comma 1 lettera a), e comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>(5)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(6)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(7)</sup> Lettera così sostituita dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

<sup>(8)</sup> La Corte costituzionale, con sentenza 7-15 maggio 2001, n. 132 (Gazz. Uff. 23 maggio 2001, n. 20, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera c) come modificato, da ultimo, dall'art. 1 della L. 13 dicembre 1999, n. 475, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 27, terzo comma, e 51, primo comma, della Cost.

<sup>(9)</sup> Con sentenza 23 aprile-6 maggio 1996, n. 141 (Gazz. Uff. 8 maggio 1996, n. 19 - Serie speciale), la Corte costituzionale ha dichiarato: a) l'illegittimità costituzionale dell'art. 15, comma 1, lettera e), come modificato dall'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16, nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro per i quali, in relazione ai delitti indicati nella precedente lettera a), è stato disposto il giudizio, ovvero per coloro che sono stati presentati o citati a comparire in udienza per il giudizio; b) in applicazione dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali, di coloro i quali siano stati condannati, per i delitti indicati, con sentenza non ancora passata in giudicato; c) in applicazione dell'art. 27 della L. n. 87 del 1953, l'illegittimità costituzionale del citato art. 15, comma 1, lettera f), nella parte in cui prevede la non candidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali di coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato una misura di prevenzione quando il relativo provvedimento non abbia carattere definitivo.

<sup>(10)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 58 dello stesso decreto.

<sup>(11)</sup> Lettera così modificata dall'art. 1, L. 13 dicembre 1999, n. 475.

**4-septies.** Qualora ricorra alcuna delle condizioni di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 1 nei confronti del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti ivi indicati, si fa luogo alla immediata sospensione dell'interessato dalla funzione o dall'ufficio ricoperti. Per il personale degli enti locali la sospensione è disposta dal capo dell'amministrazione o dell'ente locale ovvero dal responsabile dell'ufficio secondo la specifica competenza, con le modalità e procedure previste dai rispettivi ordinamenti. Per il personale appartenente alle regioni e per gli amministratori e i componenti degli organi delle unità sanitarie locali, la sospensione è adottata dal presidente della giunta regionale, fatta salva la competenza, nella regione Trentino-Alto Adige, dei presidenti delle province autonome di Trento e di Bolzano. A tal fine i provvedimenti emanati dal giudice sono comunicati, a cura della cancelleria del tribunale o della segreteria del pubblico ministero, ai responsabili delle amministrazioni o enti locali indicati al comma 1 <sup>(1) (2) (3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Gli attuali commi 1, 2, 3, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies, 4-sexies, 4-septies e 4-octies così sostituiscono i commi 1, 2, 3 e 4 per effetto dell'art. 1, L. 18 gennaio 1992, n. 16 (Gazz. Uff. 22 gennaio 1992, n. 17). Peraltro, il suddetto art. 1 è stato abrogato dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(2)</sup> Comma da ultimo così sostituito dall'art. 2, L. 12 gennaio 1994, n. 30 (Gazz. Uff. 18 gennaio 1994, n. 13). Peraltro, l'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha abrogato gli artt. 1, 2 e 4 della citata L. n. 30 del 1994. Vedi, ora, l'art. 94 dello stesso decreto.

<sup>(3)</sup> La Corte costituzionale, con ordinanza 18-30 luglio 1997, n. 304 (Gazz. Uff. 20 agosto 1997, n. 34, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, introdotto dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 35, 36, 97 e 98 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con sentenza 26 maggio-3 giugno 1999, n. 206 (Gazz. Uff. 9 giugno 1999, n. 23, Serie speciale), ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, secondo comma, 27, secondo comma, 35, 36 e 97, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva ordinanza 24-30 giugno 1999, n. 278 (Gazz. Uff. 7 luglio 1999, n. 27, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 15, comma 4-septies, come modificato dall'art. 1 della L. 18 gennaio 1992, n. 16, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35 e 97 della Costituzione.

Articolo abrogato, salvo per quanto riguarda gli amministratori e i componenti sugli organi comunque denominati delle aziende sanitarie locali ed ospedaliere e i consiglieri regionali, dall'art. 274, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Vedi, ora, gli artt. 58, 59 e 94 dello stesso decreto.

<sup>151</sup> **3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.**

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli artt. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della L. 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

corruzione per atto di ufficio o contrario ai doveri di ufficio, corruzione in atti giudiziari o di persona incaricata di pubblico servizio).

Con riferimento al comma 6 dell'art. 48, in caso di assoluzione, il dipendente rientra in servizio e sono ripristinati i suoi diritti. Ove il dipendente sospeso abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza, l'art. 3, comma 57 della L. 350 del 2003<sup>152</sup> prevede un beneficio che consiste nel prolungamento o ripristino del rapporto di lavoro per un periodo pari a quello della sospensione ingiustamente subita quando viene emanata sentenza definitiva di proscioglimento "perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza del reato anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio e, comunque, nei cinque anni antecedenti l'entrata in vigore della presente legge". Le modalità di esercizio del diritto e gli altri presupposti sono indicati nelle disposizioni normative il cui testo coordinato è contenuto nella L. 126 del 2004 (comma 57 bis della L. n. 350 del 2003<sup>153</sup>).

Infine, con riferimento al comma 8, si precisa che l'art. 5, comma 2 della L. 97 del 2001<sup>154</sup> prevede il licenziamento come pena accessoria nei reati citati nell'art. 3 della stessa legge ove vi sia stata la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni.

---

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

5. ...<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Aggiunge il comma 1-bis all'art. 133 delle norme di attuazione del codice di procedura penale, approvate con D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271.

**133. Notificazione del decreto che dispone il giudizio.**

**1-bis.** Il decreto è altresì comunicato alle amministrazioni o enti di appartenenza quando è ammesso nei confronti di dipendenti di amministrazioni pubbliche o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica, per alcuno dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma aggiunto dall'art. 3, L. 27 marzo 2001, n. 97.

<sup>152</sup> **3. Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici.**

**57.** Il pubblico dipendente che sia stato sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza definitiva di proscioglimento perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, anche se pronunciati dopo la cessazione dal servizio, e, comunque, nei cinque anni antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge, anche se già collocato in quiescenza alla data di entrata in vigore della presente legge, ha il diritto di ottenere, su propria richiesta, dall'amministrazione di appartenenza il prolungamento o il ripristino del rapporto di impiego, anche oltre i limiti di età previsti dalla legge, comprese eventuali proroghe, per un periodo pari a quello della durata complessiva della sospensione ingiustamente subita e del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza, cumulati tra loro, anche in deroga ad eventuali divieti di riassunzione previsti dal proprio ordinamento, con il medesimo trattamento giuridico ed economico a cui avrebbe avuto diritto in assenza della sospensione. Alle sentenze di proscioglimento di cui al presente comma sono equiparati i provvedimenti che dichiarano non doversi procedere per una causa estintiva del reato pronunciati dopo una sentenza di assoluzione del dipendente imputato perché il fatto non sussiste o perché non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato. Ove la sentenza irrevocabile di proscioglimento sia stata emanata anteriormente ai cinque anni antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge, il pubblico dipendente può chiedere il riconoscimento del migliore trattamento pensionistico derivante dalla ricostruzione della carriera con il computo del periodo di sospensione dal servizio o dalla funzione o del periodo di servizio non espletato per l'anticipato collocamento in quiescenza<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma così modificato dall'art. 1, D.L. 16 marzo 2004, n. 66, come modificato dalla relativa legge di conversione, a decorrere dal 1° gennaio 2004. Vedi, anche, l'art. 2 dello stesso decreto-legge, l'art. 4, D.Lgs. 16 gennaio 2006, n. 20 e gli artt. 36 e 42, D.Lgs. 5 aprile 2006, n. 160.

<sup>153</sup> **3. Disposizioni in materia di oneri sociali e di personale e per il funzionamento di amministrazioni ed enti pubblici.**

**57-bis.** Ove il procedimento penale di cui al comma 57, ricorrendo ogni altra condizione ivi indicata, si sia concluso con provvedimento di proscioglimento diverso da decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o sentenza di proscioglimento perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato, anche pronunciati dopo la cessazione dal servizio, l'amministrazione di appartenenza ha facoltà, a domanda dell'interessato, di prolungare e ripristinare il rapporto di impiego per un periodo di durata pari a quella della sospensione e del servizio non prestato, secondo le modalità indicate nel comma 57, purché non risultino elementi di responsabilità disciplinare o contabile all'esito di specifica valutazione che le amministrazioni competenti compiono entro dodici mesi dalla presentazione dell'istanza di riammissione in servizio<sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, D.L. 16 marzo 2004, n. 66, come modificato dalla relativa legge di conversione L. 11 maggio 2004, n. 126, a decorrere dal 1° gennaio 2004. Vedi, anche, l'art. 2 dello stesso decreto-legge, l'art. 4, D.Lgs. 16 gennaio 2006, n. 20 e gli artt. 36 e 42, D.Lgs. 5 aprile 2006, n. 160.

<sup>154</sup> **5. Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva.**

2. ...<sup>(1)</sup>.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 DEL CCL 2002-2005

Con riferimento all'art. 87 del CCL, le parti si danno atto che, per effetto dell'Accordo sottoscritto in data 20-25 maggio 2004 dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie:

- è stata già corrisposta, con lo stipendio del mese di maggio 2004, la somma nella misura pari al totale della differenza tabellare tra il CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 e quello di riferimento del SSN -quadriennio normativo 2002-2005 ed al Biennio economico 2002-2003- relativa a ciascuna categoria e fascia retributiva di appartenenza, per il periodo 1/1/2002 – 31/12/2003;
- è stata già corrisposta, con lo stipendio del mese di luglio 2004, la somma nella misura pari al totale della differenza tabellare tra il CCL del personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. 1998-2001 e quello di riferimento del SSN -quadriennio normativo 2002-2005 ed al Biennio economico 2002-2003- relativa a ciascuna categoria e fascia retributiva di appartenenza, per il periodo 1/1/2004 – 30/6/2004;
- è stato già disposto, a partire dallo stipendio del mese di luglio 2004, l'allineamento provvisorio del tabellare.

---

<sup>(1)</sup> Aggiunge l' art. 32-quinquies al codice penale.

**32-quinquies.** *Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego.*

Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 27 marzo 2001, n. 97.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 DEL CCL 2002-2005**

Con riferimento all'art. 87 del CCL, le parti si danno atto che, per effetto degli Accordi sottoscritti in data 17 ottobre 2006 dall'U.C.S.C. e dalle OO.SS. firmatarie:

- è stata corrisposta al personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi medesimi, la somma nella misura pari al totale degli incrementi del trattamento economico tabellare in godimento delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie quale risultante dalle misure previste dalla Tabella A allegata al CCNL del personale del SSN – Parte economica II Biennio 2004-2005 ivi compresa la relativa rivalutazione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario;
- è stata operata, a decorrere dall'1/10/2006, per il personale della Sede di Roma dell'U.C.S.C. in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi medesimi, la rideterminazione del trattamento economico tabellare in godimento delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie quale risultante dalle misure previste dalla Tabella B allegata al CCNL del personale del SSN – Parte economica II Biennio 2004-2005 ivi compresa la relativa rivalutazione della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario;
- è stata operata, con la mensilità di novembre 2006, per il personale interessato della Sede di Roma dell'U.C.S.C. in servizio alla data di entrata in vigore degli Accordi medesimi la rideterminazione dell'indennità professionale specifica dando applicazione a quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL del personale del SSN – Parte economica II Biennio 2004-2005.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 DEL CCL 2002-2005**

Le parti si danno atto dell'opportunità che l'Amministrazione provveda alla redazione di apposito testo unificato in cui far confluire tutte le disposizioni relative al CCL del quadriennio 1998-2001 e successivi.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 DEL CCL 2002-2005**

Le parti si danno atto che il passaggio con decorrenza 1.1.2003 nei profili “*Infermiere generico esperto*” e di “*Puericultrice esperta*” di categoria C da parte del personale del ruolo sanitario appartenente ai corrispondenti profili di categoria B, profilo economico *super*, sarà riconosciuto anche al personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo intercorrente tra il 1.1.2003 e la data di entrata in vigore degli Accordi Amministrazione-OO.SS. firmatarie 18-22 novembre 2005.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 DEL CCL 1998-2001**

Le scriventi OO.SS. CGIL, CISL, CISAPUNI e CISAS dichiarano che, in riferimento all'art. 8 comma 8 deve intendersi come dichiarazione di intenti dell'Amministrazione. Pertanto su tale punto si rendono disponibili sin da ora ad aprire un tavolo di trattativa.

## **DICHIARAZIONI A VERBALE N. 2 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL nel sottoscrivere il presente contratto, esprimono la propria totale insoddisfazione per non aver raggiunto un'intesa con la controparte che permettesse di istituire una commissione paritetica al fine di rilevare criteri certi per i carichi di lavoro per rideterminare la dotazione organica; per non aver voluto calendarizzare degli incontri atti a dare soluzioni sull'emergenza infermieristica prevista dalla L. n.1 dell'8 gennaio 2002.

Esprimono insoddisfazione inoltre per il mancato rispetto degli accordi precedentemente sottoscritti che prevedevano una riduzione dei letti bis nei reparti di degenza e un incremento di unità infermieristiche in rispetto della normativa vigente e in analogia a tutti gli altri reparti di rianimazione presenti sul territorio nazionale e internazionale.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL esprimono viva insoddisfazione relativamente alla disparità di trattamento tra personale sul salario accessorio. Più precisamente sull'attività libero professionale che viene svolta solo da pochi lavoratori e sul Fondo del trattamento d'incentivazione che prevede solo per alcuni settori un secondo livello d'incentivazione a fronte di tutti gli altri settori che ne prevedono uno.

Le OO.SS. si impegnano nel proseguo delle trattative, alla luce dei progetti già presentati all'Amministrazione, a trovare concrete soluzioni riguardo a tale problematica.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL rilevano che nel processo di riallineamento tra la normativa del CCNL e quella del CCL dell'U.C.S.C. alcuni articoli contrattuali non sono stati accolti pienamente e precisamente:

Art. 26 “Orario di Lavoro” comma 3 lettera e) CCNL 1998-2001

Art. 41 “Disposizioni particolari” comma 2 e comma 15 aspettativa per vincita di concorso; comma 16 mobilità volontaria tra aziende sanitarie.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 5 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL hanno chiesto che la trattativa per il rinnovo del CCL dell' U.C.S.C. sia svolta, come per il comparto sanità, in due fasi distinte tra di loro:

- Recepimento automatico degli aggiornamenti economici previsti dal CCNL dove applicabili ed erogazione degli stessi con tempi e modalità uguali al comparto sanità;
- Trattativa decentrata per calare nella specificità e peculiarità dell'Ente la restante parte contrattuale e concordare la possibilità, nell'ambito delle risorse a disposizione, ulteriori incrementi economici e differenziazioni normative.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL ritengono che l'applicazione dell'art. 8, comma 8, costituisca una discriminazione alla quale seguiranno eventuali azioni legali a tutela della pari dignità. La norma in questione, infatti, azzerà i distacchi per le OO.SS., COINA ed FSP, mentre ad altre ne mantiene uno. A riguardo si era chiesto per la fase transitoria il mantenimento del distacco sindacale per il CO.IN.A. e la FSP Gemelli.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 7 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL esprimono insoddisfazione per la mancata attuazione dell'art. 45, comma 3 del CCNL 1995 e dell'art. 2, comma 4 secondo biennio economico del CCNL 1996/97.

Nel CCL dell'U.C.S.C. per la corresponsione della fascia superiore sono state utilizzate parte delle risorse derivanti dal residuo del Fondo d'incentivazione per gli anni: 1999, 2000,2001.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 8 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL manifestano le proprie riserve sul contenuto dell'art. 84 comma 8, del CCL per il quale l'Amministrazione ha reperito risorse aggiuntive per ex qualifiche di categorie C e D, non dando risposte economiche alle Caposala e al personale ad esaurimento collocato nel livello economico Bs.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 9 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL ritengono che l'art.32 del CCL determini una situazione penalizzante e discriminatoria.

Qualora le festività infrasettimanali coincidano con il giorno di riposo settimanale, si era chiesto di corrispondere oltre la normale retribuzione mensile, l'importo di una giornata e/o a richiesta del dipendente, un riposo compensativo.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 10 DEL CCL 1998-2001**

Le OO.SS. CO.IN.A., FSP Gemelli, CISAL, UGL, non condividono l'Allegato 6 del CCL "Modalità e procedure di erogazione delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero". Ritengono che non si è provveduto, tramite un accordo aziendale, a concordare con le OO.SS. una regolamentazione puntuale che specifichi reparto per reparto, servizio per servizio i contingenti di personale necessario.

La dicitura indicata: "unità previste nei giorni festivi" non è da ritenersi applicabile per tutti gli operatori.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 11 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 16 –Trattamento economico-normativo dei dipendenti a tempo parziale-, la scrivente O.S. FIALS conferma la richiesta di maggiorazione del 15% per il lavoro supplementare così come previsto nel CCNL, e, la maggiorazione del 50% per le ore di straordinario eccedenti il limite del lavoro supplementare, così come previsto nel CCNL e nel D. Lgs. 61/2000.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 28, comma 3, lett. e) –Orario di lavoro-, la scrivente O.S. FIALS, considerato che l'articolazione dei turni spesso non consente il recupero psico-fisico del dipendente, conferma la richiesta di prevedere una commissione di studio che possa formulare modifiche organizzative tali da garantire il normale recupero psico-fisico al lavoratore in caso di doppio turno.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 40 che regola le aspettative, la scrivente O.S. FIALS ritiene di confermare la richiesta, peraltro prevista dal CCNL, di prevedere la concessione di un periodo di aspettativa in caso di vincita di concorso o avviso pubblico, limitatamente al periodo di prova.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 14 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 51 –Formazione e aggiornamento professionale- la scrivente O.S. FIALS conferma la richiesta per coloro che assumono incarichi didattici non remunerati, di prevedere un numero di ore da concordare per la preparazione delle attività didattiche, o in alternativa, un trattamento economico temporaneo legato all'effettivo svolgimento di tali attività.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 15 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 60 –Indennità per particolari condizioni di lavoro- con riferimento ai commi 2 e 3, la scrivente O.S. FIALS conferma la richiesta che l'indennità su tre turni e su due turni, stabilito il numero congruo in due notti mensili, ed il numero congruo in quattro pomeriggi mensili, sia erogata in misura proporzionale.

Quindi due notti danno diritto al 100% dell'indennità su tre turni, una notte al 50%, mentre le rimanenti presenze vengono liquidate con l'indennità immediatamente inferiore dei due turni.

Nel caso dei turni pomeridiani quattro turni danno diritto al 100%, due turni danno diritto al 50%, un solo turno dà diritto al 25%, le rimanenti presenze vengono liquidate con l'indennità immediatamente inferiore del semiturno.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 16 DEL CCL 1998-2001**

La scrivente O.S. FIALS chiede che in prima applicazione, il riconoscimento della fascia retributiva successiva a quella iniziale della rispettiva categoria di inquadramento, non comporti il riassorbimento dei valori eccedenti il trattamento tabellare e delle indennità ad personam di cui agli artt. 55 e 64 a qualsiasi titolo corrisposte.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 17 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 8 "Soggetti sindacali e titolarità nella prerogativa", la FIALS conferma la richiesta che le ore di permesso per le trattative di tre dirigenti per sigla sindacale siano a carico dell'Amministrazione.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 18 DEL CCL 1998-2001**

In relazione all'art. 84 "Coordinamento funzione e indennità", la FIALS conferma la richiesta che la parte fissa dell'indennità di coordinamento venga assegnata in via permanente ai collaboratori professionali sanitari, già appartenenti al 7° livello retributivo, con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001.

La deroga prevista dal comma 8, così formulata discrimina una parte del personale che comunque svolge effettiva funzione di coordinamento.

Pertanto, riteniamo di confermare la richiesta che estende a tutti i ruoli la deroga, laddove siano riconosciute effettive funzioni di coordinamento.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 19 DEL CCL 1998-2001**

In relazione alla dichiarazione congiunta n. 2, la FIALS non concorda e conferma che per quanto riguarda il monte ore dei permessi sindacali retribuiti, resta inteso quanto previsto dall'art. 8, comma 3.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 20 DEL CCL 1998-2001**

La O.S. UIL-FPL, per quanto attiene l'indennità su 2/3 turni (minimo 2 notti oppure 4 pomeriggi) ritiene che ove detti minimi non vengano raggiunti per esigenze dell'amministrazione, l'indennità dovrà essere comunque interamente corrisposta.

La UIL-FPL ritiene che quanto contenuto nell'art. 84 comma 5 sia peggiorativo rispetto al contratto nazionale, pertanto l'indennità di coordinamento prevista non potrà in alcun caso essere riassorbita.

La UIL-FPL ritiene che l'art. 8 ed in particolare il comma 8 debba essere verificato in apposita commissione.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 DEL CCL 2002-2005**

L'Amministrazione dichiara che fino all'accertamento definitivo da parte dell'INAIL dello stato di infortunio sul lavoro o di malattia dovuta all'attività lavorativa, al dipendente interessato si applicano le disposizioni in materia di reperibilità durante l'assenza per malattia di cui al presente contratto.